

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KINERJA GURU DENGAN KARAKTER SISWA BERBASIS
BUDAYA LOKAL DI SMA NEGERI 5 PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam*



Oleh:

**RAHMAWATI
NIM 17.19.2.02.0020**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2019**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA
GURU DENGAN KARAKTER SISWA BERBASIS BUDAYA LOKAL DI
SMA NEGERI 5 PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam*



Oleh:

**RAHMAWATI
NIM 17.19.2.02.0020**

Pembimbing:

- 1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.**
- 2. Dr. Edhy Rustan, M.Pd.**

Penguji:

- 1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., MA.**
- 2. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I.**
- 3. Dr. Nurdin K., M.Pd.**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2019**

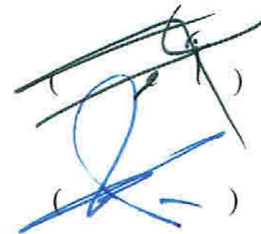
PENGESAHAN

Tesis magister berjudul *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal di SMA Negeri 5 Palopo* yang ditulis oleh Rahmawati Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17.19.2.02.0020, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 25 Juni 2019 M bertepatan dengan tanggal 21 Syawal 1440 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

Palopo, 22 Juli 2019

Tim Penguji

1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., MA. Ketua Sidang
2. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I. Penguji
3. Dr. Nurdin K., M.Pd. Penguji
4. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Pembimbing/Penguji
5. Dr. Edhy Rustan, M.Pd. Pembimbing/Penguji
6. Kaimuddin, S.Pd.I., M.Pd. Sekretaris Sidang

()

()

()

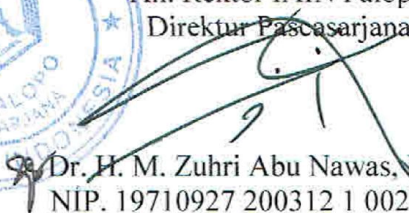
()

()



Mengetahui:

An. Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana


Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., MA.
NIP. 19710927 200312 1 002

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmawati
NIM : 17.19.2.02.00020
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 22 Juli 2019
Membuat Pernyataan



Rahmawati
NIM. 17.19.2.02.0020

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis persembahkan kepada Allah swt., atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan. Salawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw serta para sahabat dan keluarganya.

Dalam penyusunan tesis yang berjudul ” *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal di SMA Negeri 5 Palopo*”, terdapat kendala dan hambatan yang dialami oleh penulis, tetapi Alhamdulillah berkat semangat dan upaya penulis yang didorong oleh kerja keras, serta bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Dengan tersusunnya tesis ini, maka penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, dan Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A., selaku Direktur Pascasajana IAIN Palopo beserta seluruh jajarannya.

2. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Pembimbing I dan Dr. Edhy Rustan, M.Pd., selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

3. Bapak Alimus, S.Pd., M.Pd., selaku Kepala SMA Negeri 5 Palopo, para guru dan pegawai di SMA Negeri 5 Palopo yang telah bersedia meluangkan waktunya kepada penulis dalam memberikan informasi dan data yang penulis

gunakan di dalam penyelesaian penelitian tesis ini.

4. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan sumbangan yang berupa peminjaman buku, mulai pada tahap penulisan sampai kepada penyusunan tesis.

5. Kedua orang tua tercinta ayahanda Baranti (Almarhum) dan ibunda Saodah (Almarhumah) yang telah membesarkan, memdidik, dan membimbing penulis sejak kecil hingga seperti sekarang ini.

6. Suami tercinta Drs. Meruan dan putra-putri tersayang Magfirah, S.Kom., M.Ing., Ikhlas, S.Kom., Audi Rahmat, SH., dan Muhammad Taufiq Halide yang telah memberikan motivasi dan semangat selama kuliah

7. Hairuddin, S.Pd., M.Pd, selaku kepala SMA Negeri 3 Palopo, para guru dan pegawai di SMA Negeri 3 Palopo yang telah memberikan motivasi kepada penulis diucapkan banyak terima kasih.

8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana IAIN, yang penulis tidak sempat sebutkan satu persatu, atas bantuannya penulis ucapkan banyak terima kasih.

Akhirnya, sebagai manusia biasa penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga tesis ini dapat menjadi salah satu wujud penulisan yang berharga oleh penulis dan memberikan manfaat serta dapat bernilai ibadah di sisi Allah swt., *Amiin yaa Rabbal 'Alamiin*.

Palopo, 22 Juli 2019
Penulis

Rahmawati
NIM. 17.19.2.02.0020

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
تجريد البحث	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Permasalahan	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
B. Tinjauan Teoretis	18
C. Kerangka Konseptual	69
D. Hipotesis	69

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	71
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	73
C. Populasi dan Sampel	74
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	78
E. Validitas dan Reliabilitas Data	85
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	88

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	92
B. Pembahasan	140

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	154
B. Implikasi	155

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Matriks Fokus dan Indikator Penelitian	9
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	74
Tabel 3.2	Kisi-kisi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	78
Tabel 3.3	Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru	80
Tabel 3.4	Kisi-kisi Variabel Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal	80
Tabel 3.5	Pedoman Konversi Analisis Korelasi	91
Tabel 4.1	Keadaan Siswa SMA Negeri 5 Palopo	100
Tabel 4.2	Persentase Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	102
Tabel 4.3	Persentase Indikator <i>Idealized Influence</i>	103
Tabel 4.4	Persentase Indikator <i>Inspirational Motivation</i>	104
Tabel 4.5	Persentase Indikator <i>Intellectual Stimulational</i>	105
Tabel 4.6	Persentase Indikator <i>Individualized Consideration</i>	107
Tabel 4.7	Persentase Indikator <i>Charisma</i>	108
Tabel 4.8	Persentase Indikator Kinerja Guru SMA Negeri 5 Palopo	110
Tabel 4.9	Persentase Indikator Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran	111
Tabel 4.10	Persentase Kinerja Guru dalam Penyusunan Silabus	112
Tabel 4.11	Persentase Kinerja Guru Penyusunan RPP	112
Tabel 4.12	Persentase Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran	113
Tabel 4.13	Persentase Indikator Guru dalam Kegiatan Pembelajaran	114
Tabel 4.14	Persentase Kinerja Guru dalam Kegiatan Inti	115
Tabel 4.15	Persentase Kinerja Guru dalam Kegiatan Penutup	117
Tabel 4.16	Persentase Kinerja Guru dalam Penilaian Proses dan Hasil	119
Tabel 4.17	Persentase Kinerja Guru dalam Penilaian Proses Pembelajaran	119

Tabel 4.18 Persentase Kinerja Guru dalam Penilaian Hasil Belajar	120
Tabel 4.19 Persentase Indikator-Indikator Karakter Siswa	121
Tabel 4.20 Persentase Indikator Sipakatau	122
Tabel 4.21 Persentase Indikator Siswa Berkata Benar	123
Tabel 4.22 Persentase Indikator Siswa Berperilaku Jujur	123
Tabel 4.23 Persentase Indikator Keteguhan Hati	124
Tabel 4.24 Persentase Indikator Saling Menghargai	125
Tabel 4.25 Persentase Indikator Berserah Diri Kepada Allah Swt	126
Tabel 4.26 Persentase Indikator Saling Mengingatkan	127
Tabel 4.27 Persentase Indikator-Indikator Sipakalebbi	128
Tabel 4.28 Persentase Indikator Mengakui Kelebihan Orang Lain	129
Tabel 4.29 Persentase Indikator Hormat Terhadap Sesama	129
Tabel 4.30 Persentase Indikator Saling membantu	130
Tabel 4.31 Uji Normalitas Data	131
Tabel 4.32 Uji Linieritas	132
Tabel 4.33 Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Model Summary	133
Tabel 4.34 <i>Coefficients</i> Jalur 1 ($X_1 - X_2$)	133
Tabel 4.35 Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Karakter Siswa Model Summary	134
Tabel 4.36 <i>Coefficients</i> Jalur 2 ($X_1 - Y$)	135
Tabel 4.37 Koefisien Jalur Kinerja Guru terhadap Karakter Siswa	136
Tabel 4.38 <i>Coefficients</i> Jalur 3 ($X_2 - Y$)	136
Tabel 4.39 Koefisien Jalur 4 Model Summary ($X_1 X_2 - Y$)	137
Tabel 4.40 <i>Coefficients</i> Jalur 4 ($X_1 X_2 - Y$)	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Analisis Jalur 1 ($X_1 - X_2$)	134
Gambar 4.2 Analisis Jalur 2 ($X_1 - Y$)	135
Gambar 4.3 Analisis Jalur 3 ($X_2 - Y$)	137
Gambar 4.4 Analisis Jalur 4 ($X_1 X_2 - Y$)	138

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Format Validitasi
Lampiran II	Surat Keterangan Penelitian di SMA Negeri 5 Palopo
Lampiran III	Kisi-Kisi Penelitian
Lampiran IV	Angket Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data Hasil Penelitian
Lampiran VI	Histogram Hasil Out Put SPSS
Lampiran VII	Struktur Kurikulum SMA Negeri 5 Palopo
Lampiran VIII	Nama-Nama Guru SMA Negeri 5 Palopo
Lampiran IX	Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Negeri 5 Palopo
Lampiran X	Foto Guru dan Siswa SMA Negeri 5 Palopo
Lampiran XI	Toefl
Lampiran XII	Riwayat Hidup

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasi huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Sa	ś	es dengan titik di atas
ج	Ja	j	Je
ح	Ha	h	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	kh	kadan ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	z	zet dengan titik di atas
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	ş	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	apostrof terbalik
غ	Ga	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka

ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Waw	w	We
هـ	Ham	h	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
آ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ي	<i>Fathah dan ya</i>	ai	a dan i
و	<i>Fathah dan waw</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa* BUKAN *kayfa*

هَوْلَ: *hauila* BUKAN *hawla*

3. Penulisan Alif lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf **ا** (*aliflam* *ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al*-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalâh* (bukan *az-zalzalâh*)

الْفَلَسَفَةُ : *al-falsafah*

لِبِلَادًا : *al-bilâdu*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat Huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ... اِ... وَ...	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	â	a dan garis atas
إِ...	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	î	i dan garis atas
ؤَ...	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	û	u dan garis atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â*, *î*, *û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

قِيلَ : *qîla*

يَمُوتُ : *yamûtu*

5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *tamarbûtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

6. *Syaddah (Tasydîd)*

Syaddah atau *tasydîd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydîd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanâ*

نَجَّيْنَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعَمَّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf ber-*tasydîd*di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murûna*

النَّوْعُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. **Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia**

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *Hadis, Sunnah, khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* adalah kata al-Qur’an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur’an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al- Karim

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz al-Jalâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

اللّٰهُنَّ *dîmullâh* بِاللهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz aljalâlah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

اللّٰهُرَّ حَمْدُهُمْ *hum fi rahmatillâh*

10. *Huruf Kapital*

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia. Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

ABSTRAK

Nama : Rahmawati
Nim : 17.19.2.02.0020
Judul : *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal di SMA Negeri 5 Palopo*
Pembimbing : 1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag.
2. Dr. Edhy Rustan, M. Pd.

Kata-kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Karakter Siswa Berbasis Budaya lokal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal, hubungan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal, dan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal melalui kinerja guru.

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan penelitian yaitu pendekatan manajerial, pedagogis, sosiologis, dan psikologis. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, pedoman observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data penelitian yaitu dengan menggunakan editing, coding, dan tabulating.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, Kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal, kinerja guru dengan karakter siswa, dan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal melalui kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Implikasi penelitian, meliputi: (1) Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal. (2) Diharapkan kepada guru agar senantiasa meningkatkan kinerjanya pada kegiatan pembelajaran di sekolah. Di samping itu guru yang ada di SMA Negeri 5 Palopo diharapkan pada tahap pelaksanaan pembelajaran di sekolah senantiasa mengintegrasikan nilai-nilai karakter dalam setiap mata pelajaran. (3) Diharapkan kepada siswa agar mampu mempertahankan penerapan pendidikan karakter berbasis budaya lokal yang diajarkan oleh guru dan mampu mengaplikasikan di lingkungan masyarakat.

ABSTRACT

Name : Rahmawati
Reg. Number : 17.19.2.02.0020
Title : *The Relationship of school principal leadership and Teachers' Performance towards Local Culture Based at Students' Character SMA Negeri 5 Palopo*
Consultants : 1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag.
2. Dr. Edhy Rustan, M. Pd.

Keywords: *School principle leadership, Teachers' Performance, Students' Character with Local Culture Based.*

This thesis is aimed at finding out the relationship of the school principal leadership towards the teachers' performance, the relationship of the school principal leadership towards the students' character with local culture based, the relationship of the teachers' performance towards the students' character with local culture based, and to find out the relationship of the school principal leadership towards the students' character with local culture based through the teachers' performance.

This research was a quantitative research by using correlation design. This research used managerial, pedagogic, sociology and psychology approaches. The Instruments used in collecting data were questionnaire, observation sheet, interview guide and documentation. The data analyse used were editing, coding, and tabulating.

The result of the research shows that there is a significant influence of the leadership of the school principle towards the teachers' performance, the teachers' performance towards the students' character, the leadership of the school principle towards the students' character with local culture based through the teachers' performance obtained significancy value amount $0.00 < 0.05$, which means that H_a was accepted and H_o was rejected.

Implication of the research, namely: 1) school principle can improve his role as a leader at school educational institution. This is based on the result of this research which shows that there is a significant influence the leadership of the school principle and the teachers' performance towards the students' character with local culture based. 2) It is expected that the teacher can improve their performance in the learning process at school. In addition, for the teachers at Senior High School Number 5 Palopo are expected to integrate the character values in every subject during the learning process 3) It is expected for students to be able to keep applying the local culture based characters which are taught by teachers and able to apply those characters in the society.

تجريد البحث

الاسم : رحمواتي
رقم القيد : 17.19.2.02.0020
عنوان البحث : العلاقة بين قيادة رئيس المدرسة وأداء المعلمين على شخصية الطلبة القائمة على الثقافة المحلية في المدرسة العالية العامة الحكومية 5 فالوفو

المشرف : 1. الدكتور عبد الفيول، ماجستير
2. الدكتور إيدى روستان، ماجستير
كلمات البحث: قيادة رئيس المدرسة، أداء المعلمين، وشخصية الطلبة المستندة إلى الثقافة المحلية

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد: العلاقة بين قيادة رئيس المدرسة وأداء المعلمين، والعلاقة بين قيادة رئيس المدرسة وشخصية الطلبة بناءً على الثقافة المحلية، ومعرفة العلاقة بين أداء المعلمين وشخصية الطلبة الذين يعتمدون على الثقافة المحلية، ومعرفة العلاقة بين قيادة رئيس المدرسة تجاه شخصية الطلبة القائمة على الثقافة المحلية من خلال أداء المعلمين.

هذا البحث هو البحث الكمي مع تصميم الارتباط. منهج البحث هو المناهج الإدارية والتربوية والاجتماعية والنفسية. وكانت أدوات جمع البيانات المستخدمة هي الاستبيانات والمبادئ التوجيهية للمراقبة والمقابلات والوثائق. ويتم تحليل بيانات البحث باستخدام التحرير والتسجيل والتبويب.

أظهرت نتائج تحليل البيانات أن هناك تأثيرًا كبيرًا لقيادة رئيس المدرسة على أداء المعلمين، وقيادة رئيس المدرسة على شخصية الطلبة بناءً على الثقافة المحلية، وأداء المعلمين على شخصية الطلبة، وقيادة رئيس المدرسة على شخصية الطلبة الذين يعتمدون على الثقافة المحلية من خلال أداء المعلمين بقيمة إجمالية تبلغ $0.05 > 0.000$ مما يعني أن H_a مقبول و H_o مرفوض.

تشمل الآثار المترتبة على البحث ما يلي: (1) يمكن لرئيس المدرسة زيادة دور رئيس المدرسة كقائد في مؤسسات التعليم المدرسي. يعتمد هذا على نتائج الدراسة التي تظهر تأثيرًا كبيرًا بين قيادة رئيس المدرسة وأداء المعلمين على شخصية الطلبة على أساس الثقافة المحلية. (2) من المتوقع أن يقوم المعلمون دائمًا بتحسين أدائهم في أنشطة التعليم في المدرسة. بالإضافة إلى ذلك، يتوقع من المعلمين في المدرسة العالية العامة الحكومية 5 فالوفو في مرحلة تنفيذ التعليم في المدرسة أن يدمجوا دائمًا قيم الشخصية في كل مادة. (3) من المتوقع أن يتمكن الطلبة من الحفاظ على تطبيق تعليم الشخصية القائم على الثقافة المحلية حيث يدرسها المعلمون وقادرون على تنفيذها في بيئة المجتمع.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, profesional, sejahtera dan bermartabat.¹

Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antar warga sekolah agar tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.

¹E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 6.

Keberhasilan dalam upaya pengembangan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh kepala sekolah mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Guru mempunyai peranan dalam mentransformasikan *input* pendidikan sehingga menghasilkan *output* yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.²

Kepala sekolah yakni seseorang yang diberi tugas tambahan untuk melakukan kepemimpinan yang dikenal dengan kepemimpinan akademik. Kepemimpinan kepala sekolah mampu memengaruhi tingkat kinerja kerja guru serta dapat membentuk karakter siswa serta budaya sekolah yang diharapkan oleh sekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan tujuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

²Fajriani Nurdin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep*, skripsi, (UIN Alauddin Makassar, 2017), h. 2.

Dalam hal ini perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.³

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai *leader* dan *manager*.⁴ Di satu sisi, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin (*leader*) yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat diwujudkan serta mampu mendorong proses transparansi di sekolah. Di sisi lain, kepala sekolah berperan sebagai manajer, yang memiliki strategi-strategi yang efektif dan efisien untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan.

Berkenaan dengan hal tersebut, sekolah selain sebagai lembaga resmi harus mampu mengembangkan suatu budaya yang tidak hanya baik tetapi juga mampu menangkal pengaruh buruk dari luar, itu adalah budaya sekolah. Budaya sekolah adalah sistem nilai, kebiasaan, semangat kerja, citra diri yang diwujudkan dalam aktivitas di lingkungan sekolah. Budaya sekolah dapat berupa program-program unggulan yang diperjuangkan dengan sungguh-sungguh oleh seluruh warga sekolah tersebut. Secara umum setiap sekolah memiliki program-program yang relatif sama, yang membedakannya terletak pada tingkat implementasi. Ada sekolah yang menerapkannya dengan cara longgar, ada juga yang ketat. Ada yang menerapkan secara konsisten, ada juga yang pasang dan surut.

³A.L. Hartani, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: LaksBang, 2011), h. 30.

⁴Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 36.

Berdasarkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, serta harapan akan perbaikan karakter bangsa, jelas bahwa pendidikan di setiap jenjang, termasuk SMA Negeri 5 Palopo harus diselenggarakan secara sistematis guna mencapai tujuan pendidikan. Hal tersebut berkaitan dengan pembentukan karakter siswa supaya mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun, dan berinteraksi dengan masyarakat. SMA Negeri 5 Palopo yang merupakan salah satu sekolah favorit bagi kalangan pelajar di Kota Palopo. Oleh karena itu, SMA Negeri 5 Palopo menjadi prioritas orang tua dalam memperoleh pendidikan bagi putra/putrinya. SMA Negeri 5 Palopo yang siswanya terdiri dari beragam etnik dan budaya, terkadang menjadikan terpukuknya sikap individualitas serta budaya berkelompok-kelompok di kalangan siswa, sehingga kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sangat dibutuhkan dalam pembentukan karakter siswa melalui budaya sekolah di SMA Negeri 5 Palopo.⁵

Budaya sekolah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mengembangkan karakter positif siswa khususnya karakter siswa berbasis budaya lokal. Karakter siswa berbasis budaya lokal di sekolah dilakukan agar lingkungan sekolah dapat menjadi tempat yang kondusif bagi penyemaian dan pengembangan watak optimisme, mengembangkan penalaran, pencerahan akal budi, membekali keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadikan siswa yang jujur, sopan santun, kreatif produktif, mandiri, dan bermanfaat bagi sesamanya. Karena itu lingkungan sekolah merupakan salah satu tempat siswa berinteraksi, selain

⁵Hasil Observasi di SMA Negeri 5 Palopo, pada 20 April 2018.

lingkungan keluarga dan masyarakat untuk melakukan proses sosialisasi, yaitu sosialisasi nilai, pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 5 Palopo, sehingga menarik bagi peneliti membahas pendidikan karakter karena ada upaya membangun karakter dengan berbasis pada budaya sekolah untuk memperbaiki mutu sekolahnya. Karakter yang dimiliki oleh siswa berkembang dan terbentuk dengan baik, hal tersebut dapat dilihat pada akhlakul karimah yang dimiliki oleh siswa, baik yang berupa tutur kata, tingkah laku, maupun pada budaya kesopanannya.

Penanaman karakter siswa berbasis budaya lokal di sekolah mempunyai peluang besar dalam menghasilkan lulusan yang memiliki karakter/nilai-nilai baik agar pendidikan dapat berlangsung sebagai usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran kondusif sehingga dapat menghasilkan siswa yang tidak hanya cerdas secara kognitif tetapi siswa yang berkarakter positif.

Konsep budaya lokal memiliki banyak definisi dan sudut pandang. Sisi sosial, biasa diartikan secara luas meliputi seluruh cara hidup termasuk hukum, nilai dan perilaku yang diinginkan. Pada dasarnya, budaya dapat dilihat sebagai pemikiran yang universal. Pemikiran ini terpola dari waktu ke waktu sehingga menjadi sebuah kebiasaan pada masyarakat tertentu. Budaya lokal menjadi identitas bagi suatu masyarakat. Identitas ini meliputi pemahaman umum, kebiasaan, dan nilai-nilai.

Judistira menjelaskan bahwa, kebudayaan lokal bukan hanya terungkap dari bentuk dan pernyataan rasa keindahan melalui kesenian belaka; tetapi

termasuk segala bentuk, dan cara-cara berperilaku, bertindak, serta pola pikiran yang berada jauh dibelakang apa yang tampak tersebut.⁶

Belum ada jaminan bahwa, budaya lokal sekolah dapat menjamin karakter siswa menjadi baik setelah lulus, tetapi setidaknya sekolah telah mencoba memudarkan karakter negatif yang berkembang dimasyarakat. Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lebih lanjut bahwa adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo. Penulis berkeyakinan bahwa, karakter siswa berbasis budaya lokal dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yang baik. Oleh karna itu, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul *"Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal di SMA Negeri 5 Palopo"*.

B. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang pada uraian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja guru dalam hal ketepatan waktu belum terlaksana secara optimal.
2. Sebagian peserta didik yang beragama Islam di SMA Negeri 5 Palopo belum melaksanakan ibadah secara berjamaah di mushalla sekolah.

⁶Judistira K. Garna, *Budaya Sunda: Melintasi Waktu Menantang Masa Depan*, (Bandung: Lemlit Unpad, 2008), h. 113.

3. Kinerja guru dituntut dengan indikasi kemampuan merancang program pembelajaran, menata, mengelola kelas, mendidik, mengajar, dan melatih para siswa dalam proses pembelajaran. Termasuk di dalamnya mengembangkan karakter siswa berbasis budaya lokal (*sipakatau, sipakainge, dan sipakalebbi*)

4. Adanya perbedaan motivasi yang dimiliki tiap-tiap guru dan lingkungan kerja sehingga kualitas kinerja guru di sekolah akan berbeda-beda pula.

5. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut mampu mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang direncanakan sehingga diharapkan kemampuan manajemen dan kepemimpinan terlaksana dengan baik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, dapat dilihat beberapa aspek yang dapat menjadi penyebab munculnya masalah yang dapat memengaruhi karakter siswa. Dengan memperhatikan beberapa pertimbangan maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo?
2. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo?

3. Apakah terdapat hubungan kinerja guru dengan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo?
4. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal melalui kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo?

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan oleh peneliti pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Penelitian ini berjudul *“Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal di SMA Negeri 5 Palopo”*. Mencakup beberapa variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini akan diurai sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah selaku pemimpin di suatu lembaga pendidikan dalam hal ini SMA Negeri 5 Palopo untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah (guru, pegawai, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya) dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kinerja guru

Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki.

3. Karakter siswa berbasis budaya lokal

Karakter siswa berbasis budaya lokal adalah konsep karakter yang di dalamnya mengandung nilai-nilai moral dan budi pekerti yang luhur hasil budidaya masyarakat suatu daerah yang terbentuk secara alami dan diperoleh melalui proses belajar dari waktu ke waktu berupa hasil seni, tradisi, pola pikir, atau hukum adat. Karakter budaya lokal yang dimaksud adalah *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakalebbi*.

Indikator penelitian ini lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Matriks Fokus dan Indikator Penelitian

No	Fokus Penelitian	Indikator Penelitian
1	Kepemimpinan kepala sekolah	<i>Idealized Influence</i> <i>Inspirational Motivation</i> <i>Intellectual Stimulation</i> <i>Individualized Consideration</i> <i>Charisma</i>
2	Kinerja guru	Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran Kinerja guru dalam pelaksanaan penilaian
3	Karakter siswa berbasis budaya lokal	<i>Sipakatau</i> <i>Sipakainge</i> <i>Sipakalebbi</i>

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian berkaitan erat dengan rumusan masalah yang telah dibuat. Rumusan tujuan penelitian menjelaskan keinginan peneliti untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mendeskripsikan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo.
- 2) Untuk mendeskripsikan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.
- 3) Untuk mendeskripsikan hubungan kinerja guru dengan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.
- 4) Untuk mendeskripsikan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa berbasis budaya lokal melalui kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kepala sekolah, guru, dan siswa sebagai evaluasi sekaligus masukan dalam meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler yang kompetitif sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap perilaku diri atau konsep diri siswa di manapun berada.

b. Manfaat ilmiah

1) Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengembangkan ilmu pendidikan terutama dikaitkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.

2) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka menyempurnakan konsep maupun implementasi praktik pendidikan sebagai upaya yang strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia, khususnya di SMA Negeri 5 Palopo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan karakter siswa bukanlah hal yang baru dalam dunia pendidikan. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Dyah Novita Anggraini Kuswanto, dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Budaya Organisasi Madrasah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang*”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis: 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap pendidikan karakter; 2) pengaruh kinerja guru terhadap pendidikan karakter; 3) pengaruh budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter, dan 4) kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tulang Bawang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan (*ex post facto*) dengan teknik korelasional. Populasi penelitian ini adalah guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang dengan sampel sebanyak 70 guru pada Madrasah Tsanawiyah. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap pendidikan karakter; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap pendidikan karakter; 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter; dan 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter.¹

Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Novita Anggraini Kuswanto di atas mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Letak persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah serta penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun letak perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu Dyah Novita Anggraini Kuswanto berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru, budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter sedangkan penulis berfokus pada kinerja guru dan karakter budaya lokal siswa, serta tempat penelitiannya pun juga berbeda.

Fatimah Ukkas dengan judul penelitian, "*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik di SMP Datok Sulaiman Palopo*". Tesis ini bertujuan untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Datok Sulaiman Palopo, mengetahui peran kepemimpinan

¹Dyah Novita Anggraini Kuswanto, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Budaya Organisasi Madrasah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang*", Tesis, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2016). Diakses 2 Agustus 2018

kepala sekolah terhadap pengembangan karakter siswa di SMP Datok Sulaiman Palopo, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat bagi kepala sekolah dalam pengembangan karakter siswa di SMP Datok Sulaiman Palopo.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan pedagogis, psikologis, dan pendekatan sosiologis. Penelitian ini berlokasi di SMP Datok Sulaiman Palopo. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan melakukan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Model kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Datok Sulaiman Palopo yaitu model kepemimpinan yang demokratis, model kepemimpinan yang tegas dan disiplin, kepemimpinan yang bijaksana, kepemimpinan yang humanis dan *participating*; 2) Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karakter siswa di SMP Datok Sulaiman Palopo yaitu menciptakan suasana sekolah penuh kebersamaan, pemberian keteladanan kepada guru dan siswa di sekolah, menanamkan nilai-nilai sosial kepada siswa, serta Memberikan motivasi kepada siswa agar memiliki cita-cita yang tinggi; 3) Faktor pendukung bagi kepala sekolah dalam pengembangan karakter siswa di SMP Datok Sulaiman Palopo yaitu adanya motivasi dan dukungan dari orang tua, adanya kebiasaan atau tradisi positif yang ada di SMP Datok Sulaiman Palopo, adanya kesadaran pada diri siswa, serta adanya kebersamaan dalam diri masing-masing guru dalam pengembangan karakter siswa. Adapun yang menjadi faktor penghambat yaitu

Kerjasama orang tua dengan pihak sekolah yang kurang maksimal, latar belakang siswa yang kurang mendukung, ketidaktaatan orang tua menjalankan perintah agama, pengawasan terhadap peraturan yang kurang intensif, dan tidak adanya guru BK.²

Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Ukkas di atas terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan pembentukan karakter peserta didik, namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian serta jenis penelitian yang dilakukan. Di mana Fatimah Ukkas menggunakan jenis penelitian kualitatif sedangkan penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta objek penelitian juga berbeda. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Ukkas berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Mahmud Yunus, dengan judul penelitian "*Kinerja dan Motivasi Guru dalam Membentuk Karakter Siswa*". Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMA) 1 Sekampung, Madrasah Aliyah (MA) Ma'arif 5 Sekampung, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darurrohman Sukadana Kabupaten Lampung Timur. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis berbagai masalah yang terjadi berkaitan dengan pembentukan karakter siswa melalui kinerja dan motivasi guru di SMAN 1 Sekampung, MA Ma'arif 5 Sekampung dan SMK Darurrohman Sukadana.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "bagaimana kinerja dan motivasi guru dalam membentuk karakter siswa di Sekolah Menengah Atas

²Fatimah Ukkas, "*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik di SMP Datok Sulaiman Palopo*", Tesis, (Palopo: IAIN Palopo, 2017).

Negeri (SMAN) 1, Madrasah Aliyah (MA) Ma'arif 5 Sekampung dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darurrohman Sukadana'.

Penelitian disertasi ini adalah penelitian kualitatif. Data penelitian diambil dari peneliti dan informan guru dan siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan metode interview (wawancara), observasi dan dokumentasi serta angket (kuesioner). Sedang analisis data melalui triangulasi data dengan cara: 1) analisis teoritik, 2) analisis hasil wawancara, 3) analisis observasi dan angket. Setelah data dianalisis, dilakukan penarikan kesimpulan sebagai temuan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja guru dalam pembentukan karakter siswa di SMAN 1 Sekampung, MA Ma'arif 5 Sekampung, dan SMK Darurrohman Sukadana adalah dengan kriteria Baik, dengan nilai rata-rata 80,20%; 2) Motivasi guru dalam pembentukan karakter siswa dalam kriteria Baik dengan rata-rata nilai 79,33%; 3) Kontribusi kinerja dan motivasi guru dalam pembentukan karakter siswa dalam kriteria baik, tercermin pada nilai rata-rata 81,88%, Perencanaan kerja guru sebagai pesan pembentukan karakter siswa diintegrasikan dalam pembelajaran semua mata pelajaran berkontribusi positif atau signifikan terhadap pembentukan karakter siswa di sekolah. Adapun faktor penghambat adalah adanya distorsi/kesenjangan antara cita-cita pendidikan/harapan dengan kenyataan yang ada dalam realita.³

³Mahmud Yunus, "*Kinerja dan Motivasi Guru dalam Membentuk Karakter Siswa*" (Studi di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sekampung, Madrasah Aliyah (MA) Ma'arif 5 Sekampung, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darurrohman Sukadana Kabupaten Lampung Timur), <http://reporsitory.radenintan.ac.id/164/> (3 November 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Yunus memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu membahas tentang pembentukan karakter siswa melalui kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah, jenis penelitian Mahmud Yunus adalah kualitatif sedang jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah kuantitatif.

Selanjutnya peneliti lain atas nama Radhiah dengan judul *"Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo"*. Tesis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran manajemen madrasah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, gambaran pendekatan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap Peningkatan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, dan hambatan yang ditemui oleh Kepala Sekolah dalam proses peningkatan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan manajemen, pendekatan administrasi, dan pendekatan sosiologis. Sumber data yakni: data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu: pedoman wawancara, lembar observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan menggunakan *member check*.

Hasil penelitian dan analisis menyimpulkan bahwa gambaran manajemen madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dapat dilihat dari peran kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo sebagai manajer dalam mengelola kelembagaan, pola pendekatan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap peningkatan

kompetensi guru di Madrasah Aliyah negeri (MAN) Palopo yaitu dengan menyusun program dan mengkoordinasikan dengan guru, aktif dalam mengikuti pelatihan dan peningkatan kualifikasi pendidikan, melaksanakan kegiatan uji kompetensi guru, menerapkan budaya disiplin dengan absensi yang diperketat, memberikan motivasi kepada para guru, dan mengaktifkan kegiatan organisasi keguruan. Hambatan yang ditemui oleh kepala sekolah dalam proses peningkatan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo yaitu: Sarana dan prasarana yang masih terbatas, kurangnya media pembelajaran, profesionalisme guru yang masih perlu ditingkatkan, dan tanggung jawab yang masih perlu ditingkatkan.⁴

Penelitian yang dilakukan Radiah tersebut terdapat pula persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, di mana letak persamaannya dapat dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah selaku pemegang kebijakan dalam lembaga pendidikan. Namun letak perbedaannya dapat dilihat dari beberapa aspek di antaranya: tujuan penelitian, objek penelitian, metode yang digunakan, serta tempat penelitian juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

B. Tinjauan Teoretis

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian kepala sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki

⁴Radhiah, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo", Tesis, (Palopo: IAIN Palopo, 2015).

komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.⁵ Kepala sekolah dapat sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya.⁶

Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Dalam praktik lembaga, kata

⁵A. L. Hartini, *Manajemen Pendidikan*, (Jogyakarta: LaksBang, 2011), h. 30.

⁶Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), h. 86.

⁷Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), h. 83.

“memimpin” mengandung konotasi “menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain”

Kebutuhan guru dan dorongan motivasi dan suasana kondusif untuk mewujudkan pemberdayaan guru membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kemampuan mengembangkan setiap guru menjadi *self-leader*. Guru yang *self-leader* adalah guru yang memiliki pola pikir, perilaku, tanggungjawab mengatasi tantangan yang dibebankan kepadanya, inisiatif, kreatif, inovatif, dan mampu memimpin diri mereka sendiri. Kepala sekolah yang mampu mendesain, menetapkan sistem, memengaruhi, dan membentuk guru menjadi *self-leader* adalah superleader.⁸

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepala sekolah di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa, kepala sekolah adalah seorang yang diangkat dan ditetapkan baik oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ataupun yayasan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan fungsi-fungsi sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah.

b. Konsep kepemimpinan kepala sekolah

Secara etimologi, kepemimpinan ialah *khilafah*, *imamah* dan *imarah* yang mempunyai makna daya memimpin, kualitas memimpin atau tindakan dalam

⁸Hilal Mahmud, *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, (Kelola: Journal of Islamic Education Management, Oktober 2016 Vo.1, No. 1), h. 11.

memimpin. Sedangkan secara terminologi, kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Akan tetapi yang sudah lazim dipakai dalam khazanah Islam adalah seperti *ulil amri, imam dan malik*⁹

Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara memengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan. Menurut Wahjosumidjo kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administrasi, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.¹⁰

Hemphill dan Coons yang dikutip oleh Gary Yukl mendefinisikan bahwa, kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.¹¹

Mangunharjana dalam Nur Effendi mendefinisikan bahwa, kepemimpinan diambil dari kata pemimpin yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *leader* dari akar kata *to lead* yang terkandung arti yang saling erat berhubungan:

⁹Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruz, 2012), h. 80.

¹⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2011), h. 17.

¹¹Gery Yukl, *kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Indonesia*, (Jakarta: Indeks, 2011), h. 4.

bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran pendapat tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.¹²

Sedangkan J.M.P. Fifner mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah seni mengordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹³ Oteng Sutisna mengemukakan kepemimpinan ialah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama kearah tercapainya tujuan organisasi.

Jika dilihat dari pendapat di atas, maka hal yang menjadi inti yaitu, memberi teladan bagi bawahan untuk melakukan perubahan agar tercipta dan tercapai tujuan organisasi. Karena peran pemimpin sangat besar, dipandang perlu memberi teladan yang baik. Sebab jika seorang pemimpin memiliki contoh yang baik bagi bawahannya secara tidak langsung yang dipimpin akan termotivasi untuk berbuat lebih baik dari pada pimpinannya. Selain kekuatan penggerak sentral terdapat pada pimpinan, maju mundurnya sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh pimpinan dan juga komponen lainnya, maka dituntut pemimpin memberikan teladan yang baik bagi semua yang dipimpinnya.

Kemudian oleh Inu Kencana Syafie yang dikutip oleh Baharuddin secara etimologi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut.

¹²Nur Effendi, *Membangun Sekolah Yang Efektif dan Unggulan*, (Yogyakarta: Lingkar Media, 2014), h. 343.

¹³Nur Effendi, *Membangun Sekolah Yang Efektif dan Unggulan*, h. 344.

1. Berasal dari kata pimpin (*lead*) berarti bimbing atau tuntun . Dengan demikian, di dalamnya ada dua pihak yaitu yang dipimpin dan yang memimpin.

2. Setelah ditambah awalan pe menjadi pemimpin (*leader*) berarti orang yang memengaruhi orang lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Apabila ditambah akhiran an menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai. Agar pimpinan dengan pemimpin dapat dibedakan, yaitu pimpinan (kepala) cenderung lebih sentralistis, sedangkan pemimpin lebih demokratis.

4. Setelah dilengkapi dengan awalan ke menjadi kepemimpinan (*leadership*) berarti kemampuan dan kepribadian seorang dalam memengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.¹⁴

Perlu dibedakan antara tipe dan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan seseorang dapat digolongkan ke dalam salah satu tipe dan mungkin setiap tipe bisa memiliki berbagai macam gaya kepemimpinan. Salah seorang pemimpin yang memiliki salah satu tipe bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dalam melaksanakan kepemimpinannya. Secara umum, Mukhtar dan Iskandar ada tiga tipe kepemimpinan dalam kehidupan suatu organisasi, termasuk organisasi sekolah, yaitu:¹⁵ 1) Tipe otoriter, 2) Tipe laissez-faire, dan 3) Tipe demokratis. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara

¹⁴Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruz, 2012), h. 47.

¹⁵Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada, 2012), h. 85.

konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan lebih cenderung kepada situasi. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru-guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan posisi yang sangat menuntut kemampuan membaca dan memahami karakter, sifat dan kepribadian guru yang menjadi bawahannya.

Greenfield dalam E. Mulyasa mengemukakan bahwa Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut.¹⁶

- 1) komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya,
- 2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan 3) senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik adalah seorang kepala sekolah yang memiliki karakter atau ciri-ciri khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, diklat dan ketrampilan profesional, pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisa dari kepribadian,

¹⁶E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2013), h. 19.

pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, paling tidak ada empat gaya kepemimpinan yang sering dilakukan kepala sekolah dan dipandang representative terhadap peningkatan kinerja guru, yakni gaya kepemimpinan transaksional, visioner, transformasional dan situasional.

c. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Bass dan Avolio dalam buku Husaini Usman, terdapat 4 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan.¹⁷ Pertama *idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa: 1) melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta *stakeholder* lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah, 2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang

¹⁷Bass dan Avolio dalam Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 323.

patut diteladani. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: 1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif, 2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, 3) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, 4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, 5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, dan 6) mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Dalam komponen ini, yang terkait berupa: 1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, 2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, 3) kepemimpinan yang mendidik, 4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi

untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini, yaitu: 1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota, 2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, 3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya. Sebelumnya Bass menambahkan dimensi *charisma* yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang kelima.¹⁸

Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi *charisma* yaitu: 1) mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, 2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, 3) memiliki sifat kepaternalistik (paternalistik) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (maternalistik) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Oleh karena itu, fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus

¹⁸Bass dalam Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 324.

dilaksanakan dengan mempertimbangkan kelima aspek dalam fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang transformational. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

d. Kompetensi kepala sekolah

Untuk dapat menjalankan perannya dengan baik, maka kepala sekolah dituntut untuk terlebih dahulu menguasai kompetensi kepala sekolah yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

1) Kompetensi kepribadian

- a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
- f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Kompetensi manajerial

- a) Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.

- c) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

3) Kompetensi kewirausahaan

- a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4) Kompetensi supervisi

- a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan.

5) Kompetensi sosial

a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.

b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

d) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.¹⁹

Sekolah sebagai sebuah organisasi, dimana menjadi tempat untuk mengajar dan belajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran, terdapat sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama yaitu kepala sekolah, kelompok guru dan tenaga fungsional yang lain, kelompok tenaga administrasi, kelompok siswa atau peserta didik, dan kelompok orang tua siswa.

Peranan guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan hal yang amat penting dalam dunia pendidikan. Baik buruknya kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah akan memengaruhi kualitas sekolah yang ditunjukkan dengan outputnya yang rendah. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja guru memengaruhi seluruh proses kegiatan belajar mengajar. Guru kurang disiplin, datang terlambat, tidak mampu menjalankan

¹⁹Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Diakses 15 November 2018.

perannya dengan baik, akan mengakibatkan kualitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menjadi kurang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru atau karyawan. Di samping itu, kepemimpinan merupakan tingkat di mana karyawan merasakan bahwa manajemen mendorong partisipasi dan responsif serta reseptif terhadap masukan, gagasan, dan saran-saran karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu bentuk penciptaan suasana organisasi. Jika suasana organisasi yang tercipta berasal dari gaya kepemimpinan yang tidak reseptif dan responsif maka kegagalan karyawan organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melakukan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerja sama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini dibuktikan dengan tinggi rendahnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melakukan perubahan,

mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerjasama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar mengajar, dan kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan pengajaran di sekolah. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru, begitu juga sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga semakin kurang baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Istilah kinerja guru dalam bahasa Inggris berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja). Jadi, menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan

dengan kepuasan kerja seseorang.²⁰ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja.²¹ Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.²²

Nanang Fatah berpendapat kinerja atau *performance* adalah penampilan atau untuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu (prestasi), kinerja organisasi berkaitan dengan daya untuk kerja mencapai suatu tujuan dan hasil yang digunakan.²³ Kinerja dapat diartikan sebagai hasil suatu pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Selain itu, kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang tersusun untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Pengertian kinerja dikemukakan Beery Staw "*performance is defined as the output of an individual or team that is depicted in their on description and for*

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), h. 67.

²¹Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ed. 3, Cet. 2*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 570.

²²Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIE YKPN, 1995), h. 433.

²³Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 61.

which they".²⁴ Kinerja didefinisikan *output* individu atau tim yang tergambar dalam uraian kerjanya dan untuk itu mereka dibayar berdasarkan nilai kerjanya atau sejenisnya. Jennifer M. George dan Gareth R. Jones mengatakan bahwa *"performance is an evaluation of the result of the persons behavior: it involves determining how well or poorly a person has accomplished a task done a job"*.²⁵ Kinerja adalah suatu evaluasi hasil perilaku seseorang.²⁶ Hal ini meliputi penentuan seberapa bagus atau kurangnya seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dilaksanakan.

Pendapat lain mengenai kinerja dikemukakan oleh Armstrong's *"performance is measured in several dimension in term of the competencies required to achieve the target level of performace in a particular job or at a particular level in organization"*. Kinerja adalah evaluasi dari hasil perilaku seseorang ini melibatkan penentuan mengenai seberapa baik dan buruk seseorang dalam menyelesaikan sebuah tugas.²⁷ Selain itu Colquitt dalam bukunya juga mengatakan *"task performace is the set of explicit obligations that an employee must fulfill to receive compensation and continued employment"*.²⁸ Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah seperangkat kewajiban yang jelas

²⁴Beery Staw, *Research In Organizational Behavior*, (New York: Elsevier Ltd, 2003), h. 205.

²⁵Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Understanding And Managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Education, Inc Prentice Hall, 2012), h. 159.

²⁶Beery Staw, *Research In Organizational Behavior*, (New York: Elsevier Ltd, 2003), h. 205.

²⁷Amstrong's, *Human Resources Management Practice*, (London and Philadephia: British Library Cataloguing, 2009), h. 532.

²⁸Jason. A Colquitt, Jeffery A Lepine, Michael J Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performanceand Commitment in the Workplace*, (New York: Mc Graw Hill International Edition, 2009), h. 37.

yang harus dipenuhi atau dilakukan karyawan untuk mendapatkan kompensasi dan kelanjutan pekerjaan.

Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses untuk pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan.²⁹ Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Oleh sebab itu kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dalam pelaksanaan kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep.

b. Konsep kinerja guru

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Gibson dalam Suharsaputra mengatakan bahwa, kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh, 1) variabel individu, 2) variabel organisasi, dan 3) variabel psikologis.³⁰ Pendapat tersebut memberikan gambaran bahwa, hal-hal yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, faktor organisasi yang berarti

²⁹Permendiknas No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

³⁰Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditam, 2010), h. 147.

berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).³¹

1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya maka dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

³¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 67.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan:

- a) Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan.
- b) Menyusun silabus pembelajaran.
- c) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran.
- d) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- e) Menyusun alat ukur atau soal sesuai mata pelajaran.
- f) Menilai proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang di ampunya.
- g) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran.
- h) Melaksanakan pembelajaran atau perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan manajemen.
- i) Menjadi pengawas penilaian dan manajemen terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional.
- j) Membimbing guru pemula dalam program induksi.
- k) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran.
- l) Melaksanakan pengembangan diri, m. membuat karya inovatif.³²

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009, sesuai dengan pendapat Uzer Usman yang mengatakan bahwa, terdapat enam hal penilaian guru, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan manajemen serta penilaian hasil pembelajaran, membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan

³²Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

membimbing guru pemula, serta pengembangan diri. Lebih lanjut Uzer Usman mengatakan bahwa, kemampuan guru profesional meliputi kemampuan guru dalam menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, dan menilai hasil dan proses belajar mengajar.³³

Pendapat tersebut juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sudjana yang menyatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dengan kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu:³⁴

- a) Merencanakan proses belajar mengajar.
- b) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
- c) Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d) Menguasai bahan pelajaran.

Berdasarkan Permendikbud Tahun 2012 Nomor 22 Bab III tentang perencanaan pembelajaran bahwa, perencanaan pembelajaran dirancang dalam bentuk Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengacu pada Standar Isi. Perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan RPP dan penyiapan media dan sumber belajar, perangkat penilaian pembelajaran, dan skenario pembelajaran. Penyusunan Silabus dan RPP disesuaikan pendekatan pembelajaran

³³M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakaria, 2003), h. 12.

³⁴N. Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1997), h. 17.

yang digunakan. Dalam menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) paling sedikit memuat:³⁵

a) Silabus, Silabus merupakan acuan penyusunan kerangka pembelajaran untuk setiap bahan kajian mata pelajaran. Silabus paling sedikit memuat:

1) Identitas mata pelajaran (khusus SMP/MTs/SMPLB/Paket B dan SMA/MA/SMALB/SMK/MAK/Paket C/ Paket C Kejuruan).

2) Identitas sekolah meliputi nama satuan pendidikan dan kelas.

3) Kompetensi inti, merupakan gambaran secara kategorial mengenai kompetensi dalam aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dipelajari peserta didik untuk suatu jenjang sekolah, kelas dan mata pelajaran.

4) Kompetensi dasar, merupakan kemampuan spesifik yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang terkait muatan atau mata pelajaran.

5) Tema (khusus SD/MI/SDLB/Paket A).

6) Materi pokok, memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.

7) Pembelajaran, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh pendidik dan peserta didik untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

8) Penilaian, merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik;

9) Alokasi waktu sesuai dengan jumlah jam pelajaran dalam struktur kurikulum untuk satu semester atau satu tahun.

³⁵Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2012 Nomor 22, h. 5-7.

10) Sumber belajar, dapat berupa buku, media cetak dan elektronik, alam sekitar atau sumber belajar lain yang relevan.

b) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), adalah rencana kegiatan pembelajaran tatap muka untuk satu pertemuan atau lebih. RPP dikembangkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan pembelajaran peserta didik dalam upaya mencapai Kompetensi Dasar (KD). Setiap pendidik pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, efisien, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. RPP disusun berdasarkan KD atau subtema yang dilaksanakan kali pertemuan atau lebih. Komponen RPP terdiri atas:

1) Identitas sekolah yaitu nama satuan pendidikan.

2) Identitas mata pelajaran atau tema/subtema.

3) Kelas/semester.

4) Materi pokok.

5) Alokasi waktu ditentukan sesuai dengan keperluan untuk pencapaian KD dan beban belajar dengan mempertimbangkan jumlah jam pelajaran yang tersedia dalam silabus dan KD yang harus dicapai.

6) Tujuan pembelajaran yang dirumuskan berdasarkan KD, dengan menggunakan kata kerja operasional yang dapat diamati dan diukur, yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

7) Kompetensi dasar dan indikator pencapaian kompetensi.

8) Materi pembelajaran, memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator ketercapaian kompetensi.

9) Metode pembelajaran, digunakan oleh pendidik untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai KD yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan KD yang akan dicapai.

10) Media pembelajaran, berupa alat bantu proses pembelajaran untuk menyampaikan materi pelajaran.

11) Sumber belajar, dapat berupa buku, media cetak dan elektronik, alam sekitar, atau sumber belajar lain yang relevan.

12) Langkah-langkah pembelajaran dilakukan melalui tahapan pendahuluan, inti, dan penutup.

13) Penilaian hasil pembelajaran.

Selanjutnya, pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, meliputi kegiatan pendahuluan, inti dan penutup:³⁶

1) Kegiatan Pendahuluan, dalam kegiatan pendahuluan, guru wajib:

- a) Menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;
- b) Memberi motivasi belajar peserta didik secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari, dengan memberikan contoh dan

³⁶Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2012 Nomor 22, h. 10-12.

perbandingan lokal, nasional dan internasional, serta disesuaikan dengan karakteristik dan jenjang peserta didik;

- c) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
- d) Menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai; dan
- e) Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

2) Kegiatan inti, Kegiatan inti menggunakan model pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran. Pemilihan pendekatan tematik dan /atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*) dan/atau pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah (*project based learning*) disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan.

- a) Sikap, Sesuai dengan karakteristik sikap, maka salah satu alternatif yang dipilih adalah proses afeksi mulai dari menerima, menjalankan, menghargai, menghayati, hingga mengamalkan. Seluruh aktivitas pembelajaran berorientasi pada tahapan kompetensi yang mendorong peserta didik untuk melakukan aktivitas tersebut;
- b) Pengetahuan, Pengetahuan dimiliki melalui aktivitas mengetahui, memahami, menerapkan, menganalisis, mengevaluasi, hingga mencipta. Karakteristik aktivitas belajar dalam domain pengetahuan ini memiliki perbedaan dan kesamaan dengan aktivitas belajar dalam domain keterampilan. Untuk

memperkuat pendekatan saintifik, tematik terpadu, dan tematik sangat disarankan untuk menerapkan belajar berbasis penyingkapan/penelitian (*discovery/inquiry learning*). Untuk mendorong siswa menghasilkan karya kreatif dan kontekstual, baik individual maupun kelompok, disarankan yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah (*project based learning*).

c) Keterampilan, diperoleh melalui kegiatan mengamati, menanya, mencoba, menalar, menyaji, dan mencipta. Seluruh isi materi (topik dan sub topik) mata pelajaran yang diturunkan dari keterampilan harus mendorong peserta didik untuk melakukan proses pengamatan hingga penciptaan. Untuk mewujudkan keterampilan tersebut perlu melakukan pembelajaran yang menerapkan modus belajar berbasis penyingkapan/penelitian (*discovery/inquiry learning*) dan pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah (*project based learning*).

3) Kegiatan Penutup, guru bersama peserta didik baik secara individual maupun kelompok melakukan refleksi untuk mengevaluasi:

- a) Seluruh rangkaian aktivitas pembelajaran dan hasil-hasil yang diperoleh untuk selanjutnya secara bersama menemukan manfaat langsung maupun tidak langsung dari hasil pembelajaran yang telah berlangsung;
- b) Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran;
- c) Melakukan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pemberian tugas, baik tugas individual maupun kelompok; dan
- d) Menginformasikan rencana kegiatan pembelajaran untuk pertemuan berikutnya.

Selanjutnya, penilaian proses dan hasil pembelajaran menggunakan pendekatan penilaian otentik (*authentic assesment*) yang menilai kesiapan peserta didik, proses, dan hasil belajar secara utuh. Keterpaduan penilaian ketiga komponen tersebut akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar peserta didik yang mampu menghasilkan dampak instruksional (*instructional effect*) pada aspek pengetahuan dan dampak pengiring (*nurturant effect*) pada aspek sikap. Hasil penilaian otentik digunakan guru untuk merencanakan program perbaikan (remedial) pembelajaran, pengayaan (*enrichment*), atau pelayanan konseling. Selain itu, hasil penilaian otentik digunakan sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran sesuai dengan Standar Penilaian Pendidikan. Evaluasi proses pembelajaran dilakukan saat proses pembelajaran dengan menggunakan alat: lembar pengamatan, angket sebaya, rekaman, catatan anekdot, dan refleksi. Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan saat proses pembelajaran dan di akhir satuan pelajaran dengan menggunakan metode dan alat: tes lisan/perbuatan, dan tes tulis. Hasil evaluasi akhir diperoleh dari gabungan evaluasi proses dan evaluasi hasil pembelajaran.³⁷

Sedangkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yaitu:³⁸

1) Guru wajib melaksanakan kegiatan pokok yaitu yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan;

³⁷Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2012 Nomor 22, h. 13.

³⁸Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Pasal 35 Tahun 2005, h. 16.

2) Guru wajib melakukan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Selain itu, Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ditegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³⁹

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

a. Faktor dari dalam diri sendiri (*intern*)

Faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) yaitu:⁴⁰

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya. Kecerdasan berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata. Akan tetapi, kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain. Oleh karena

³⁹Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 BAB 1 Pasal 1 Tahun 2005, h. 2.

⁴⁰Srinala, *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa*, Jurnal Ilmiah Didaktika Februari 2015, Vol. 15, No. 2, 193-207, h. 7, (Diakses 2 Desember 2018).

itu, kecerdasan terdiri dari tiga komponen yaitu: kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, kemampuan untuk merubah arah tindakan apabila tindakan tersebut telah dilaksanakan, dan kemampuan untuk merubah diri sendiri.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Minat

Minat adalah seperangkat mental yang terdiri dari suatu campuran perasaan, harapan, pendirian, kecenderungan yang mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.⁴¹ Jadi minat adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan ketika bebas memilih. Ketika seseorang menilai bahwa sesuatu akan bermanfaat, maka akan menjadi berminat, kemudian hal tersebut akan mendatangkan kepuasan. Ketika kepuasan menurun maka minatnya juga akan menurun. Sehingga minat tidak bersifat permanen, tetapi minat bersifat sementara.

⁴¹Suhartini, Yati, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa dalam Berwirausaha (Studi Pada Mahasiswa Universitas PGRI Yogyakarta, 2011)*”, Jurnal, volume 7, Universitas PGRI Yogyakarta (10 Desember 2018), h. 7.

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu lembaga.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integritas tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) di antaranya:⁴²

1) Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama yang mempengaruhi perkembangan dan tingkah laku anak. Di lingkungan keluarga anak mendapat perhatian, kasih sayang, dorongan, bimbingan, keteladanan,

⁴²Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2010), h. 49.

pemenuhan kebutuhan ekonomi dari orang tua, dan penanaman nilai-nilai norma hidup dan pada akhirnya dipakai oleh anak dalam menumbuhkan pribadi dan harapannya dimasa medatang.⁴³

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian antara para guru dan kepala sekolah.

4) Sarana dan prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan, sarana dan prasarana salah satu factor penunjang terselenggaranya proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan. Sebab tanpa sarana dan prasarana yang memadai tidak dapat menunjang berlangsungnya proses belajar pada lembaga pendidikan, maka keberadaannya bersifat mutlak ada, sehingga pengajaran dapat berjalan secara

⁴³Yanti, Desy, “*Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Berwirausaha Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Singaraja*,” Jurnal, volume 4 Nomor 1 2014, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, h. 3. (2 Desember 2018)

efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan harus berusaha melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh siswa. Karena Sarana dan prasarana juga akan menjadi daya tarik tersendiri bagi siswa maupun orang tua siswa untuk mempercayakan kelanjutan pendidikan anaknya di lembaga pendidikan tersebut.

c. Indikator untuk mengukur kinerja guru

Mathis mengatakan bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/ kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
- 2) Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- 4) Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- 5) Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian-bagian lain.⁴⁴

Kesimpulan teori ini menyatakan bahwa kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan

⁴⁴Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 378.

bekerjasama dengan baik. Menurut Davis penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
- 4) *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal
- 5) *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing Process Deficiencies*. Memengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- 8) *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
- 9) *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.
- 10) *Feedback*. Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan pengukuran terhadap kinerja didapat dari: atasan langsung, penanggungjawab, dan rekan kerja.⁴⁵

⁴⁵Davis, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 196.

Berdasarkan penelusuran teori dan konsep kinerja pegawai dapat diketahui bahwa beberapa akibat yang disebabkan kinerja guru dan kegairahan kerja antara lain:

1) Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Turunnya kinerja dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Kinerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Terjadinya penurunan kinerja, merupakan indikasi bahwa dalam organisasi tersebut semangat dan kegairahan kerja menurun.

2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Tingkat absensi yang tinggi atau naik juga merupakan indikasi turunnya kinerja pegawai. Sebab, umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja.

3) Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi

Keluar masuknya pegawai yang meningkat merupakan indikasi turunnya kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada organisasi tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai atau menyenangkan.

4) Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan yang merupakan salah satu indikasi turunnya kinerja pegawai, menunjukkan bahwa perhatian pegawai dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan akan terjadi bila kinerja pegawai turun. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan kerja, keluhan kesah dan lain-lain.⁴⁶

3. Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Lokal

a. Pengertian pendidikan karakter

Pendidikan karakter merupakan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulai peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang.⁴⁷

Pendidikan karakter merupakan penciptaan lingkungan sekolah yang membantu siswa dalam perkembangan etika, tanggung jawab melalui model, dan pengajaran karakter yang baik melalui nilai-nilai universal. Nilai-nilai karakter ini sudah seharusnya ditanamkan kepada siswa sehingga mereka mampu menerapkan dalam kehidupannya baik di keluarga, sekolah, masyarakat, dan negara sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya.

Pembangunan nasional dalam segala bidang yang telah dilaksanakan selama ini mengalami berbagai kemajuan. Namun, ditengah-tengah kemajuan tersebut terdapat dampak negatif, yakni terjadinya pergeseran nilai-nilai etika dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pergeseran sistem ini nampak dalam kehidupan masyarakat dewasa ini, seperti penghargaan terhadap nilai budaya dan bahasa, nilai solidaritas sosial, musyawarah mufakat, kekeluargaan, sopan santun,

⁴⁶S. Alex Nitisnitos, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: GhaliaIndonesia, 2002), h. 161.

⁴⁷Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2011), h. 81.

kejujuran, rasa malu, dan rasa cinta tanah air semakin memudar.⁴⁸ Pendidikan saat ini hanya mengedepankan penguasaan aspek keilmuan dan kecerdasan peserta didik. Jika peserta didik sudah mencapai nilai atau lulus dengan nilai akademik memadai di atas KBM (Ketuntasan Belajar Minimal), pendidikan dianggap sudah berhasil. Pembentukan karakter dan nilai-nilai budaya bangsa di dalam diri peserta didik semakin terpinggirkan. Rapuhnya karakter dan budaya dalam kehidupan berbangsa bisa membawa kemunduran peradaban bangsa. Padahal, kehidupan masyarakat yang memiliki karakter dan budaya yang kuat akan semakin memperkuat eksistensi suatu bangsa dan negara.

Dinamika kehidupan di masyarakat Indonesia saat ini telah menunjukkan pergeseran dari nilai-nilai kemanusiaan tersebut. Salah satu bukti nyata dari pergeseran tersebut ialah munculnya tindakan kekerasan oleh anak. Kondisi anak Indonesia saat ini berdasarkan data KPAI 2015 menunjukkan bahwa anak yang menjadi pelaku kekerasan mengalami kenaikan. Pada tahun 2014, tercatat 67 kasus anak yang menjadi pelaku kekerasan. Sementara pada 2015, menjadi 79 kasus. Selain itu, anak sebagai pelaku tawuran mengalami kenaikan dari 46 kasus di tahun 2014 menjadi 103 kasus pada 2015. Berdasarkan data tersebut membuktikan, bahwa masih banyak perilaku amoral yang dilakukan oleh anak. Perilaku amoral tersebut merupakan bukti luntarnya karakter pada anak. Belum lagi kasus-kasus pemenjaraan guru yang dilakukan oleh anak, tidur di kelas saat guru mengajar, atau bahkan ada yang merokok di dalam kelas.

⁴⁸Nur Fadillah, “*Penanaman Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah Dasar*”, Jurnal, volume 15. Nomor 2 2015, Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta, (diakses 6 Maret 2019).

Untuk mengantisipasi dan merespon kondisi pergeseran karakter tersebut, Sistem Pendidikan Nasional 1989 dan diperkuat UU Nomor 20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 telah memungkinkan diajarkannya pendidikan karakter sebagai materi pelajaran muatan lokal. Intitusi sekolah sebagai salah satu pusat pendidikan memiliki peran penting yang mengemban tugas untuk melahirkan insan yang beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang baik serta bertanggung jawab. Dalam Undang-undang (UU) Nomor 20, tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia-manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴⁹

Pendidikan karakter harus masuk dalam setiap aspek kegiatan belajar mengajar di ruang kelas, praktek keseharian di sekolah, dan terintegrasi dengan setiap kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka, pecinta alam, olah raga, palang merah, dan karya tulis ilmiah. Setelah itu setiap siswa diharapkan mampu menerapkannya di rumah dan lingkungan sekitarnya. Semua aspek pendidikan

⁴⁹Nur Fadillah, “*Penanaman Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah Dasar*”, Jurnal, volume 15. Nomor 2 2015, Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta, h. 1-2 (diakses 6 Maret 2019).

mulai dari ruang kelas hingga lingkungan tempat tinggal harus tetap berkesinambungan dalam menjaga nilai-nilai pendidikan karakter

Karakter secara kebahasaan ialah sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain, tabiat, atau watak. Karakter merupakan kumpulan dari tingkah laku baik dari seorang anak manusia, tingkah laku ini merupakan perwujudan dari kesadaran menjalankan peran, fungsi dan tugasnya mengemban amanah dan tanggung jawab. Sementara tabiat mengindikasikan sejumlah perangai buruk.⁵⁰

Secara umum, istilah karakter sering diasosiasikan dengan apa yang disebut temperamen. Selain itu karakter dilihat dari sudut pandang behavioral yang menekankan unsur somatopsikis yang dimiliki manusia sejak lahir. Dalam hal ini istilah karakter dianggap sama dengan kepribadian. Sedangkan kepribadian dianggap sebagai “ciri atau karakteristik atau gaya atau sifat khas dari seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya keluarga pada masa kecil dan juga bawaan seseorang sejak lahir”.⁵¹

Karakter sebagaimana didefinisikan oleh Ryan dalam buku Abdul Majid, mengandung tiga unsur pokok, yaitu mengetahui kebaikan (*knowing the good*), mencintai kebaikan (*loving the good*) dan melakukan kebaikan (*doing the good*).⁵² Karakter tidak diwariskan, tetapi sesuatu yang dibangun secara berkesinambungan hari demi hari melalui pikiran dan perbuatan, pikiran demi pikiran, tindakan demi

⁵⁰Haedar Nashir, *Pendidikan Karakter Berbasis Agama dan Budaya*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 10.

⁵¹Koesoma, *Pendidikan Karakter pada Sekolah*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 86.

⁵²Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), h.11.

tindakan. Karakter dimaknai sebagai cara berpikir dan berperilaku yang khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara.⁵³

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pendidikan karakter adalah usaha yang sungguh-sungguh untuk memahami, membentuk, memupuk nilai-nilai etika, baik untuk diri sendiri maupun untuk semua warga masyarakat atau warga negara secara keseluruhan.

b. Komponen-komponen dalam pendidikan karakter

Komponen-komponen dalam pendidikan karakter meliputi:

1) Siswa

Siswa adalah kelompok orang dengan usia tertentu yang belajar, baik secara kelompok atau perorangan. Siswa juga disebut murid, pelajar atau peserta didik. Dalam perkembangannya peran siswa dalam pembelajaran telah mengalami perubahan, yaitu: 1) dari penerima formasi yang pasif menjadi partisipan aktif dalam proses pembelajaran. 2) dari mengungkapkan kembali pengetahuan menjadi menghasilkan dan berbagi pengetahuan. 3) dari pembelajaran sebagai aktivitas individual menjadi pembelajaran berkolaborasi dengan siswalain.

2) Guru

Secara legal formal yang dimaksud guru adalah seseorang yang memperoleh Surat Keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun swasta untuk

⁵³Muchlas Samani dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 41.

melaksanakan tugasnya, dan karena itu ia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dilembaga pendidikan sekolah.⁵⁴ Sedangkan menurut UU RI Nomor 14 Tahun 2005 (Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵⁵

Pada dasarnya guru memiliki beberapa peran penting dalam pembelajaran, antara lain: guru sebagai ahli instruksional yang memiliki kewenangan untuk membuat keputusan tentang materi pelajaran dan metodenya, guru sebagai motivator yang kepada siswa untuk membuat dan bertindak, guru sebagai menejer yang mampu mengatur dan mengelola kelas dengan baik yaitu dapat mengatur lingkungan belajar yang sehat dan bebas dari masalah-masalah tingkah laku, guru sebagai konselor yang mampu sensitif dalam mengobservasikan tingkah laku siswa, dan guru sebagai model yaitu dengan menjadi contoh atau tauladan yang baik bagi siswanya.⁵⁶

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didiknya dan bertanggungjawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik agar bermanfaat dimasa yang akan datang.

⁵⁴Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat, 2006), h. 11.

⁵⁵Redaksi Sinar Grafika, *UU RI Nomor 14 Tahun 2005*, (Jakarta, 2006), h. 2.

⁵⁶Sri Esti Dwiwandono, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 27.

3) Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan (baik formal, non formal maupun informal) adalah tempat transfer ilmu pengetahuan dan budaya (peradaban). Tidak bisa kita pungkiri lagi bahwa lembaga pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap corak dan karakter masyarakat. Belajar dari sejarah perkembangannya lembaga pendidikan yang ada di Indonesia memiliki beragam corak dan tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang melingkupi, mulai dari zaman kerajaan dengan bentuknya yang sangat sederhana dan zaman penjajahan yang sebagian memiliki corak ala barat dan gereja, dan corak ketimuran ala pesantren sebagai penyeimbang, serta berkembang saat ini juga tidak lepas dari kebutuhan dan tujuan-tujuan tersebut.

Sebagai sistem sosial, lembaga pendidikan harus memiliki fungsi dan peran dalam perubahan masyarakat menuju ke arah perbaikan di segala aspek. Dalam hal ini lembaga pendidikan memiliki dua karakter secara umum. Pertama, melaksanakan peranan fungsi dan harapan untuk mencapai tujuan dari sebuah sistem. Kedua, mengenali individu yang berbeda-beda dalam peserta didik yang memiliki kepribadian dan disposisi kebutuhan.⁵⁷ Kemudian sebagai agen perubahan, lembaga pendidikan berfungsi sebagai alat: pengembangan pribadi, pengembangan warga, pengembangan budaya, dan pengembangan bangsa.

⁵⁷Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2005), h. 22.

4) Kurikulum

Menurut Zakiah Daradjat kurikulum merupakan suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk tujuan-tujuan pendidikan tertentu.⁵⁸ Kurikulum membentuk desain yang menggambarkan pola organisasi dan komponen-komponen kurikulum dengan perlengkapan penunjangnya.

c. Pendidikan karakter berbasis budaya lokal di sekolah.

Budaya lokal merupakan nilai-nilai, aktifitas-aktifitas, dan simbol-simbol yang menjadi komitmen semua elemen masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Budaya lokal adalah konsep yang di dalamnya mengandung nilai-nilai yang konstruktif bagi sebuah lembaga, sejauh ini pemahaman dasar tentang budaya lokal sebagai terobosan baru dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa pendidikan secara terorganisir dan professional. Mengaktualisasikan kearifan budaya lokal merupakan modal dasar baru yang dapat digunakan untuk mempererat persatuan dan kesatuan bangsa.⁵⁹

Budaya lokal yang dimaksud adalah kebiasaan, perilaku atau perbuatan positif yang berlaku dalam masyarakat atau suatu daerah dimana tetap terjaga dan dijunjung tinggi oleh masyarakat tersebut dan kemudian menjadi adat istiadat oleh masyarakat tersebut. Seperti halnya oleh Raja-raja atau nenek moyang kita dahulu yang menjaga adat istiadat dengan bahasa Bugis disebut *Ade'*.⁶⁰

⁵⁸Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), h. 122.

⁵⁹Sultan Hamengkubuwono X, *Merajut kembali ke Indonesiaan kita*, (Jakarta: Gramedia, 2007), h. 21.

⁶⁰Mattulada, *Latoa Satu Lukisan Analisis terhadap Antropologi Politik Orang Bugis*, (Jogjakarta: Gajah Mada University Press, 1985), h. 187.

Ade' atau *panngadereng* dapat dikatakan adalah wujud kebudayaan yang selain mencakup pengertian sistem norma dan aturan-aturan adat serta tata tertib, juga mengandung unsur-unsur yang meliputi seluruh kegiatan hidup manusia, bertingkah laku dan mengatur prasarana kehidupan berupa peralatan-peralatan materil dan non-materil. *Panngaderreng* melekat pada hakekat martabat manusia, menjunjung tinggi persamaan dan kebijaksanaan. Oleh karena itu *panngaderreng* mendapat kekuatannya dari siri', sebagai nilai esensial dari manusia. Orang Bugis, kemanapun ia mengembara akan membawa serta *panngaderrengnya* yang dilandaskan pada konsep siri'.

Panngaderreng dibangun oleh banyak unsur yang saling kuat menguatkan meliputi tentang bicara, tentang *wari* (aturan perbedaan pangkat kebangsaan), tentang *rapang* (keteladanan atau contoh), dan tentang sara' (agama).⁶¹ Jadi *Ade'* adalah satu aspek *panngaderreng* yang mengatur pelaksanaan sistem norma dan aturan-aturan adat dalam kehidupan orang Bugis. Pesan orang Bugis mengatakan sesungguhnya apa yang disebut *ade'*, peliharalah, hormatilah, karena *ade'* itulah yang disebut manusia dan apabila tidak mengetahui *ade'* maka tidak jadilah manusia itu dikatakan manusia. Artinya kata dan perbuatan harus sejalan.

Para pemimpin dan pemegang adat atau orang terdahulu yang mengatakan: janganlah engkau takut memperingati Raja apabila ada yang dikehendakinya. Jangan lalai menegurnya, melarangnya, apabila ada yang diucapkannya, dan engkau lihat buruk perbuatan yang dilakukannya, serta kata-kata yang diucapkannya. Akan tetapi sesungguhnya ada waktunya untuk memperingati

⁶¹Mattulada, *Latoa Satu Lukisan Analisis terhadap Antropologi Politik Orang Bugis*, h. 341.

arung mangkau, yakni ketika kalian duduk berduaan engkau peringatilah, engkau bentangkan semua, artinya jelaskan se jelas-jelasnya apa yang engkau anggap baik, dan apa yang engkau anggap buruk, karena apabila banyak orang tak boleh dihalangi kehendak arung mangkau itu, juga tak boleh ditegur apabila ia berkata. Oleh karena itu pada waktu tidak ada orang lain peringatilah, karena apabila arung mangkau itu berbuat buruk maka pendeklah usianya, apabila buruk perbuatan raja itu maka hinalah martabatnya.⁶²

Kesimpulan dari kalimat di atas bahwa, dalam kehidupan bermasyarakat manusia harus saling menghargai (*sipakatau*), saling mengingatkan (*sipakainge*), dan saling menghormati (*sipakalebbi*). Pesan dalam kalimat di atas juga diterapkan dalam lingkungan SMA Negeri 5 Palopo dan menjadi budaya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab baik sebagai kepala sekolah, guru, pegawai, tenaga kependidikan, dan peserta didik.

Adapun nilai karakter budaya lokal yang dimaksud dalam tulisan ini yaitu:

1. *Sipakatau*

Sipakatau` merupakan sifat yang tidak saling membedakan. Maksudnya, dimata Allah swt semua manusia itu sama. Tidak ada perbedaan derajat, kekayaan, kecantikan, dan seterusnya. Hal ini kemudian dipahami, sebagai manusia harus saling menghargai dan menghormati sesama. Misalnya antara kepala sekolah dan bawahannya, dan begitupun juga antara tenaga pendidik dan anak didiknya. Secara psikologi setiap manusia ingin dipandang sebagaimana esensi dan eksistensi penciptaanya.

⁶²Mattulada, *Latoa Satu Lukisan Analisis terhadap Antropologi Politik Orang Bugis*, h. 187.

Sipakatau merupakan salah satu pesan orang-orang terdahulu (*pappasenna tau rioloe*) di suku Bugis yang perlu dijadikan pegangan hidup. Sebagaimana yang disebutkan dalam sebuah kitab yang menyatakan bahwa *upasekko makketenning ri limae akkatennenning: mammulanna, ri ada tongeng'e; maduanna, ri lempu'e; matellunna, ri getteng'e; maeppana, sipakatau'e; malimanna, mappesonae ri Dewata Seuwae*. Artinya yaitu saya pesankan kamu pada kelima pegangan: pertama, pada kata benar; kedua, pada kejujuran; ketiga, pada keteguhan hati; keempat, pada saling menghargai/saling memanusiakan; kelima, berserah diri kepada Tuhan Yang Maha Esa.⁶³ Kalau ditinjau dalam perspektif agama yang termuat dalam al-Qur'an, arti *sipakatau* (saling memanusiakan) senada firman Allah swt dalam Q.S Al-Hujurat (49): 10-11.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾ يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرَكُم مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ ۚ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللِّقَابِ ۖ بِئْسَ الْإِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۚ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

10) Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat. 11) Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan

⁶³M. Syuaib Mallombasi, *Pappaseng: Wujud Ide Budaya Sulawesi Selatan*, (Makassar: Bidang Sejarah dan Kepurbakalaan, 2012), h. 167.

kumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka, dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik. Dan janganlah kamu saling mencela satu sama lain, dan janganlah saling memanggil dengan gelar-gelar yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk (fasik) setelah beriman. Dan barang siapa tidak bertaubat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim.⁶⁴

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipahami sebagai manusia yang beriman seharusnya saling menghargai sesama manusia tanpa melihat status, dan menjaga hubungan persaudaraan. Dan jangan saling merendahkan orang lain, karena di mata Allah kita sama kecuali yang bertakwa.

Indikator *sipakatau* yang diukur dalam penelitian ini adalah: a) Berkata benar; b) Jujur; c) Keteguhan hati; d) Saling menghargai; e) Berserah diri kepada Allah Swt.

2. *Sipakainge*

Sipakainge adalah karakter budaya lokal atau sifat dimana seseorang saling mengingatkan. Apabila ada yang melakukan kesalahan maka selaku manusia harus saling mengingatkan. Dengan saling mengingatkan seseorang dapat merubah dan menghindari sifat-sifat tercela yang tidak disukai oleh Allah Swt. Manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan untuk bisa menjadi lebih baik maka harus bersosialisasi dan membutuhkan peringatan, kritikan dan saran dari manusia lainnya. Pada dasarnya menjadi bahan untuk meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Membutuhkan pengingat dari orang

⁶⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penterjemah Al-Qur'an, 2002), h. 518.

lain dan inilah yang disebut *sipakainge`* yang merupakan sifat saling mengingatkan yang harus dimiliki oleh setiap manusia demi keseimbangan kehidupan di dunia ini dan untuk menuju kehidupan kekal yaitu akhirat. Kalau ditinjau dalam perspektif agama yang termuat dalam al-Qur'an, arti *sipakainge`* (saling mengingatkan) senada dalam Q.S Al-Balad (90): 17.

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ ﴿١٧﴾

Terjemahnya:

Dan dia (Tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang.⁶⁵

Berdasarkan konsep kata “inge” yang berarti ingat, kata *Sipakainge* memberikan arti saling mengingatkan satu sama lain, menghargai nasehat, pandangan dan pendapat orang lain, menerima saran dan kritikan positif dan siapapun atas dasar bahwa manusia tidak luput kesalahan.⁶⁶ Peninjauan dari segi konsep dan pemaknaan, maka hal yang patut dilakukan adalah aktualisasi dalam penerapan nyata di kehidupan bermasyarakat. Dengan paham akan nilai sosial kultural yang menjadi falsafah orang-orang Bugis. Menanamkan nilai-nilai kebaikan kepada manusia dalam hal ini peserta didik, dengan upaya menanamkan nilai-nilai kearifan lokal adalah upaya yang terbaik dilakukan oleh akuntan pendidik. Memaknai dan kemudian mengamalkan nilai-nilai *sipakainge`* dalam

⁶⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penterjemah Al-Qur'an, 2002), h. 595.

⁶⁶Nur Maida, “*Pengasuhan Anak dan Budaya 3S (Sipakatau, Sipakainge dan Sipakalebbi) di Perkotaan*”, Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga. Makasar: Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar, 2010, h. 331.

proses belajar mengajar bagi siswa dan guru adalah dambaan bersama dalam ruang lingkup sekolah dan masyarakat.

3. *Sipakalebbi`*

Menurut Shaifuddin Kadir dkk, *sipakalebbi* adalah nilai yang mengusung sikap hormat terhadap sesama. Nilai ini mengajarkan senantiasa memperlakukan orang lain dengan baik dan memandang orang dengan segala kelebihanannya. Dengan hubungan senior-junior melalui nilai ini, maka setiap peserta didik cenderung menjaga harga diri, tidak mengenal tindakan semena-mena terhadap sesama, dan bahkan persoalan individu menjadi persoalan bersama.⁶⁷

Salah satu kecenderungan dan kebiasaan sebagian manusia adalah selalu ingin berbuat baik kepada orang lain, baik memiliki hubungan kekerabatan ataupun tidak. Orang beriman selalu ingin berbuat baik, karena itu merupakan salah satu cara dalam bersyukur kepada Allah swt. atas kebaikan-kebaikan yang diberikan kepadanya. Kalau ditinjau dalam perspektif agama yang termuat dalam al-Qur'an, arti *sipakalebbi`* (saling menghormati) senada Firman Allah swt. dalam Q.S Al-Qashash (28): 77.

وَأَتَّبِعْ فِيْمَا ءَاتَاكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِيْنَ

⁶⁷Shaifuddin Kadir dkk, *Pengamalan nilai Sipakatau, Sipakalebbi, Sipakainge di Lingkungan Forum Komunitas Mahasiswa Bone-Yogyakarta, 2012 (FKMB-Y)*, h. 6. (6 Mei 2018).

Terjemahnya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁶⁸

Nilai *sipakalebbi*’ identik dengan puji-pujian, yang berarti sesama manusia senantiasa saling memuji satu sama lain dan saling menghargai demi menjaga keharmonisan kehidupan sehari-hari. Manusia biasa tidak dapat dipisahkan dengan hati nurani, yang senantiasa menyenangkan segala hal yang berbau dengan keindahan baik berupa barang hingga kata-kata atau pujian. Mengakui kelebihan orang lain serta kekurangan diri sendiri, dan menerima semua keadaan itu dengan hati yang terbuka serta saling menutupi kekurangan masing-masing atau saling bahu membahu dalam segala kegiatan merupakan bentuk penghargaan terhadap satu sama lain.

Perilaku menghargai merupakan salah satu upaya membina keserasian dan kerukunan hidup antar manusia. Sedangkan dalam ranah pendidikan merupakan wujud keharmonisan antara pendidik dengan peserta didik. Hal ini kemudian dipahami akan mengangkat harkat dan derajat seseorang sebagai umat manusia. Menumbuhkan sikap menghargai hasil karya orang lain misalkan merupakan wujud sikap yang terpuji karena hasil karya tersebut merupakan cerminan pribadi penciptanya sebagai manusia yang ingin dihargai.

Kecenderungan peserta didik memiliki sifat lahiriah yaitu keinginan untuk mendapat tanggapan atau penghargaan atas apa yang diusahakannya. Kebutuhan

⁶⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 395.

untuk menuangkan ekspresi diri secara positif telah mendorong setiap siswa untuk terus menghasilkan karya demi kebaikan dirinya dan orang lain. Oleh karena itu, hasil karya yang kreatif berguna bagi kemaslahatan orang banyak sudah selayaknya memperoleh penghargaan yang positif. Agama Islam sendiri mengajarkan agar saling menghargai satu sama lain.

Penerapan budaya *sipakalebbi* dalam bekerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan kerja, yang dapat meminimalisir terjadinya konflik, sehingga terciptalah keselarasan tujuan antara pihak-pihak yang ada dalam lingkungan pendidikan, keluarga dan dalam kehidupan masyarakat.

Sikap menghargai terhadap orang lain tentu didasari oleh jiwa *al hilum* (santun) yang dapat menumbuhkan sikap menghargai orang. Kemampuan tersebut harus dilatih lebih dahulu untuk mendidik jiwa manusia sehingga mampu bersikap penyantun.

Indikator *sipakalebbi* yang diukur dalam penelitian ini adalah: a) Mengakui kelebihan orang lain; b) Hormat terhadap sesama manusia; c) Saling membantu.

Konsep *sipakatau*, *sipakainge*, *sipakalebbi*, sangat berkaitan nilai-nilai kesopanan berbahasa dan berbudaya juga dijadikan asas dalam kehidupan etnik Bugis Makassar. Bagi masyarakat Bugis-Makassar nilai-nilai kesopanan menjadi ukuran dalam kehidupan seseorang sehingga mereka sangat memperhatikan dan menjaga etika sopan santun dalam bertutur, karena jika seseorang menggunakan tuturan dengan sopan santun maka orang tersebut akan dihargai dan dihormati.

Sikap saling menghargai terhadap satu sama lain tentu didasari oleh jiwa santun (*al-hilm*) yang dapat menumbuhkan sikap menghargai satu sama lain sebagai makhluk ciptaanNya. *Sipakatau*, *sipakalebbi* dan *sipakainge*, memiliki makna yang begitu mendalam dalam falsafah etnik Bugis di manapun mereka menetap sehingga profesi apapun, manakala memahami dan kemudian mengamalkannya dalam interaksi kehidupan sehari-hari akan menjadi pribadi yang dirindukan oleh orang lain sehingga falsafah *sipakatau*, *sipakalebbi* dan *sipakainge* dapat membimbing manusia untuk berperilaku sebagai mana layaknya, yaitu pola pikir dan perilaku yang selalu benar, dan tabiat baik. Memaknai dan menjalankan falsafah tersebut pada dasarnya tidak akan merugikan siapapun. Saling memanusiakan, saling memuliakan, saling mengingatkan dan saling menghidupi satu sama lain.⁶⁹

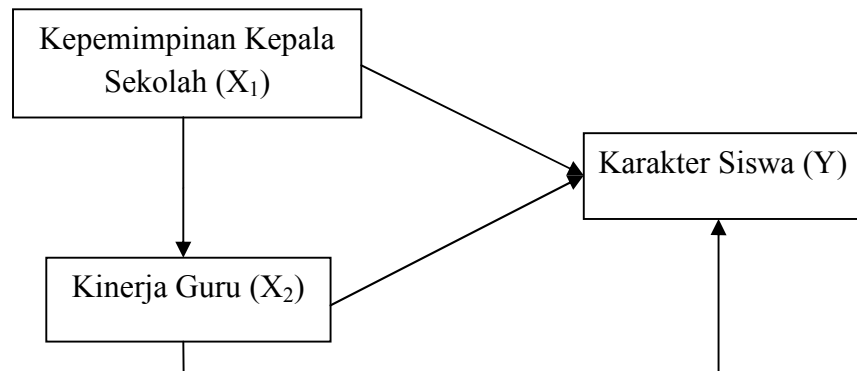
Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan karakter peserta didik menurut Heri Gunawan adalah faktor interen dan faktor eksteren. Faktor interen meliputi: a) Insting atau naluri; b) Adat atau kebiasaan; c) kehendak atau kemauan; d) Suara batin atau suara hati; e) Keturunan. Faktor eksteren meliputi: a) Pendidikan dan b) Lingkungan.⁷⁰

⁶⁹Sitti Murni Kaddi, *Konferensi Nasional Komunikasi: Sipakatau, Sipakainge, Sipakalebbi, Sipatokkong*, Vol. 01, No.01, 2017.

⁷⁰Heri Gunawan, dalam Hamsiah Djafar, *Model Kepemimpinan dalam Pembinaan Karakter Peserta Didik di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar*, Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 2 Desember 2017, h. 4 (diakses 16 Mei 2019).

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian sebelumnya, adapun yang menjadi bagan kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

1. Hipotesis deskriptif

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, maka hipotesis umum yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo”.

2. Hipotesis penelitian

1) Ho: Tidak ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X₁) terhadap kinerja guru (X₂)

Ha: Ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X₁) terhadap kinerja guru (X₂)

2) Ho: Tidak ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap karakter siswa (Y)

Ha: Ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap karakter siswa (Y)

3) Ho: Tidak ada hubungan kinerja guru (X_2) terhadap karakter siswa (Y)

Ha: Ada hubungan kinerja guru (X_2) terhadap karakter siswa (Y)

4) Ho: Tidak ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap karakter siswa (Y) melalui kinerja guru (X_2)

Ha: Ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap karakter siswa (Y) melalui kinerja guru (X_2)

BAB III

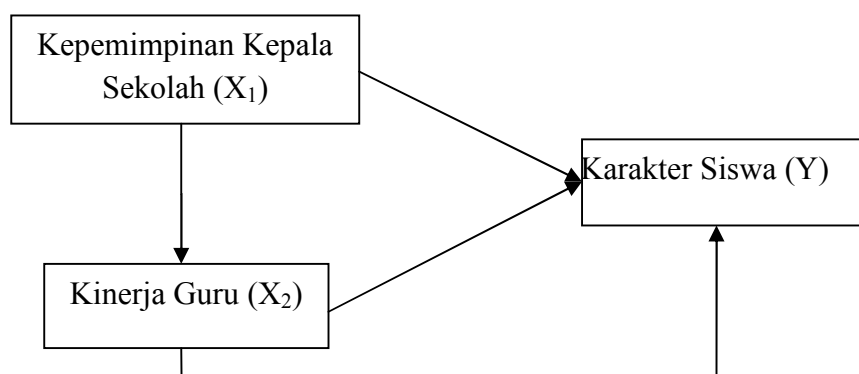
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini bersifat analisis jalur kuantitatif dengan desain korelasional dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono menyatakan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, dan menjadi pegangan langkah demi langkah.¹

Desain penelitian korelasional ini menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (X_2). Variabel terikat (Y) yaitu karakter siswa berbasis budaya lokal. Keterkaitan antara keduanya digambarkan pada bagan berikut.



¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet. XVIII; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 23.

Keterangan:

X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel bebas)

X_2 = Kinerja Guru (Variabel bebas)

Y = Karakter siswa berbasis budaya lokal (Variabel terikat)

Sesuai dengan sifat penelitian korelasional, peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi. Data yang diperoleh digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

2. Pendekatan penelitian

Adapun pendekatan yang dipergunakan dalam penulisan tesis ini sebagai berikut:

a. Pendekatan manajerial

Pendekatan manajerial, yaitu suatu bentuk pendekatan yang digunakan untuk mengkaji konsep tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo yang bersifat sistematis, karena pengelolaannya yang teratur dalam melibatkan unsur-unsur yang terpadu di SMA Negeri 5 Palopo.

b. Pendekatan pedagogis

Pedagogis artinya ilmu pendidikan yang menyelidiki, merenungkan tentang gejala-gejala perbuatan mendidik atau dengan kata lain pedagogis sebagai suatu ilmu yang memberikan landasan, pedoman dan arah sasaran dalam usaha mendidik atau membentuk siswa menjadi manusia yang beradab yaitu manusia

yang berilmu pengetahuan, keterampilan, bermasyarakat, berbudaya, dan berakhlak atau berbudi pekerti yang luhur.

c. Pendekatan sosiologis

Pendekatan sosiologis yaitu pendekatan digunakan oleh peneliti untuk melihat dan mengetahui hubungan kerjasama antara guru, kepala sekolah, dan peserta didik sebagai bagian dari subjek penelitian yang ada kaitannya dengan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.

d. Pendekatan psikologis

Psikologi atau ilmu jiwa adalah ilmu yang mempelajari jiwa seseorang melalui gejala perilaku yang dapat diamati.² Pendekatan psikologis selalu melibatkan aspek kejiwaan atau tingkah laku manusia, sehingga pendekatan ini merupakan pendekatan yang penting dalam pelaksanaan tugas guru pendidik di SMA Negeri 5 Palopo. Dalam penelitian ini pendekatan psikologis merupakan usaha untuk menggunakan teori-teori kejiwaan dengan temuan di lapangan tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 5 Palopo yang berlokasi di jalan H. Andi Kaddiraja, Kelurahan Takkalala Kecamatan Wara Selatan, Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu pelaksanaannya diperkirakan

²Abuddin Nata, *Metodologis Studi Islam*, (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 50.

bulan Oktober sampai Desember 2018. Penelitian ini diawali dengan kegiatan studi pendahuluan dan penyusunan proposal tesis. Kegiatan ini diakhiri dengan kegiatan pelaporan hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu.³ Populasi dalam penelitian ini adalah semua peserta didik SMA Negeri 5 Palopo dan guru sebanyak 40 orang dapat dilihat pada lampiran tabel 2.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Peserta Didik	Jumlah
1	X MIPA 1	28
2	X MIPA 2	28
3	X MIPA 3	28
4	X MIPA 4	28
5	X IPS 1	27
6	X IPS 2	27
7	X IPS 3	27
8	XI MIPA 1	31
9	XI MIPA 2	31
10	XI MIPA 3	32
11	XI MIPA 4	32
12	XI IPS 1	33
13	XI IPS 2	32
14	XI IPS 3	32
15	XII MIPA 1	28

³Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjamada Press, 2003), h. 141.

16	XII MIPA 2	28
17	XII MIPA 3	28
18	XII MIPA 4	28
19	XII IPS 1	29
20	XII IPS 2	29
21	XII IPS 3	29
22	XII IPS 4	29
Jumlah		644

Sumber: Urusan kurikulum, November 2018

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*.

Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir

dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk jumlah populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 644 orang sehingga presentase kelonggaran adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka, untuk mengetahui sampel dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui rumus perhitungan berikut.

$$n = \frac{644}{1+644 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{644}{7,44} = 86 \text{ responden}$$

Berdasarkan jumlah di atas yaitu 86 responden, maka sampel pada penelitian ini yaitu 86 dari 644 populasi. Selanjutnya, akan diambil jumlah sampel dengan menggunakan *proporsional the science* dan *random sampling* sebagai berikut :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

ni = Jumlah sampel yang akan diambil dari setiap kelas

Ni = Jumlah siswa dari setiap kelas

N = Jumlah total populasi

n = Jumlah sampel keseluruhan

Maka penghitungannya,

$$1) \text{ X MIPA 1} = \frac{28}{644} \times 86 = 4$$

$$\begin{aligned}
2) \quad \text{X MIPA 2} &= \frac{28}{644} \times 86 = 4 \\
3) \quad \text{X MIPA 3} &= \frac{28}{644} \times 86 = 4 \\
4) \quad \text{X MIPA 4} &= \frac{28}{644} \times 86 = 4 \\
5) \quad \text{X IPS 1} &= \frac{27}{644} \times 86 = 3 \\
6) \quad \text{X IPS 2} &= \frac{27}{644} \times 86 = 3 \\
7) \quad \text{X IPS 3} &= \frac{27}{644} \times 86 = 3 \\
8) \quad \text{XI MIPA 1} &= \frac{31}{644} \times 86 = 4 \\
9) \quad \text{XI MIPA 2} &= \frac{31}{644} \times 86 = 4 \\
10) \quad \text{XI MIPA 3} &= \frac{32}{644} \times 86 = 4 \\
11) \quad \text{XI MIPA 4} &= \frac{32}{644} \times 86 = 4 \\
12) \quad \text{XI IPS 1} &= \frac{33}{644} \times 86 = 5 \\
13) \quad \text{XI IPS 2} &= \frac{32}{644} \times 86 = 4 \\
14) \quad \text{XI IPS 3} &= \frac{32}{644} \times 86 = 4 \\
15) \quad \text{XII MIPA 1} &= \frac{28}{646} \times 86 = 4 \\
16) \quad \text{XII MIPA 2} &= \frac{28}{644} \times 86 = 4 \\
17) \quad \text{XII MIPA 3} &= \frac{28}{644} \times 86 = 4 \\
18) \quad \text{XII MIPA 4} &= \frac{28}{644} \times 86 = 4 \\
19) \quad \text{XII IPS 1} &= \frac{29}{644} \times 86 = 4 \\
20) \quad \text{XII IPS 2} &= \frac{29}{644} \times 86 = 4 \\
21) \quad \text{XII IPS 3} &= \frac{29}{644} \times 86 = 4 \\
22) \quad \text{XII IPS 4} &= \frac{29}{644} \times 86 = 4
\end{aligned}$$

$$+ \\ = 86$$

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Keberhasilan suatu penelitian sangat ditentukan oleh instrumen penelitian yang digunakan, sebab data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diperoleh melalui instrumen penelitian. Data yang dikumpulkan harus relevan dengan persoalan (masalah) yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa instrumen penelitian antara lain:

1. Angket

Angket adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Misalnya seorang peneliti membagikan beberapa angket kepada beberapa siswa.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Sub Variabel	Indikator	No Item
1	<i>Idealized Influence</i>	a) Kepala sekolah memiliki visi, misi yang jelas untuk kemajuan sekolah	1
		b) Melibatkan para staf, guru, dan pegawai, serta <i>stakeholder</i> lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis, sekolah, dan program kerja tahunan sekolah	2
		c) Kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan	3

2	<i>Inspirational Motivation</i>	a) Kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif	4
		b) Mengembangkan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja	5
		c) Mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok, dan berorganisasi	6
		d) Peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif	7
		e) Mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak	8
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	a) Mengembangkan nilai-nilai kreativitas guru, pegawai, dan siswa	9
		b) Mengembangkan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan	10
		c) Memberdayakan para guru dan staf dari pada memaksakan kehendak kepala sekolah	11
		d) Kepemimpinan yang mendidik	12
		e) Kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal	13
4	<i>Individualized Consideration</i>	a) Kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota	14
		b) Peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya	15
5	<i>Charisma</i>	a) Mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi	16
		b) Memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif	17

		c) Memiliki sifat paternalistik yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat maternalistik yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati	18
--	--	--	----

Tabel 3.3
Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru

No	Sub Variabel	Indikator	No Item
1	Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran	a) Penyusunan kerangka pembelajaran (silabus)	1
		b) Penyusunan RPP	2, 3, 4
2	Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran	a) Kegiatan pendahuluan	5, 6, 7, 8, 9
		b) Kegiatan inti	10, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 29, 30
		c) Kegiatan penutup	16, 17, 18, 19, 22, 23
3	Kinerja guru dalam penilaian proses dan hasil pembelajaran	a) Penilaian proses	26, 27
		b) Penilaian hasil belajar	24, 25, 28

Tabel 3.4
Kisi-kisi Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal

No	Sub Variabel	Indikator	No. Item
1	<i>Sipakatau</i>	a) Berkata benar	1, 25
		b) Jujur	2, 7, 8
		c) Keteguhan hati	4, 9
		d) Saling menghargai	3, 6, 10, 11, 19
		e) Berserah diri kepada Allah	12, 24

2	<i>Sipakainge</i>	a) Saling mengingatkan	13, 14, 15, 16, 17, 18
3	<i>Sipakalebbi</i>	a) Mengakui kelebihan orang lain b) Hormat terhadap sesama c) Saling membantu	20 21, 22, 23 5

Berdasarkan tabel kisi-kisi tersebut, maka disusun butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini dalam bentuk angket dengan pengukuran jenis data berskala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak yang sama antara satu data dengan data yang lain. Butir-butir instrumen ini bersifat non-test dan dirancang menurut skala likert dengan alternatif jawaban diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Analisis akan dilakukan secara kuantitatif.

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan karakter siswa berbasis budaya lokal, disusun dalam bentuk skala likert dengan empat pilihan alternatif yakni:

Skor 1 = Tidak Pernah

Skor 2 = Jarang

Skor 3 = Sering

Skor 4 = Selalu

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat bantu berupa angket (kuesioner). Kuesioner adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah

pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Dalam analisa data ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Analisa induktif, yaitu cara menganalisa data dengan melalui analisa mulai dari yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.
- b. Analisa deduktif, yaitu cara menganalisa data dengan memulai dari hal-hal yang bersifat umum kemudian menarik kesimpulan yang bersifat khusus.
- c. Analisa persentase adalah teknik pengolahan data dengan cara mempersentasekan (%) untuk membuktikan kebenaran data secara keseluruhan.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{Se}{Si} \times 100\%$$

Keterangan

P = Persentase

Se = Jumlah skor empirik jawaban dari responden

Si = Jumlah skor ideal yang diharapkan

Selanjutnya hasil pengolahan data dengan menggunakan rumus persentase, dijelaskan dengan skor persentase sebagai berikut.

- a) Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

Alternatif pilihan jawaban dari setiap item pertanyaan terdiri dari empat jawaban, sehingga:

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

b) Menentukan rentang data

Menentukan rentang data yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah

$$\text{Rentang data} = 100\% - 25\% = 75\%$$

c) Menentukan panjang interval

$$\text{Range (panjang kelas interval)} = 75\% : 4 = 18,75\%$$

d) Mengelompokkan kelas kategori

- 1) Rendah = 25% s.d 43,75%
- 2) Sedang = 43,76 % s.d 62,50%
- 3) Tinggi = 62,51% s.d 81.25%
- 4) Sangat tinggi = 81,26% s.d 100%

Berdasarkan kisi-kisi variabel tersebut kemudian dikembangkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk menghimpun data lapangan. Selanjutnya dapat dilihat pada lampiran.

2. Observasi

Observasi dalam penelitian adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, dan mencari bukti terhadap perilaku kejadian-kejadian, keadaan benda, dan simbol-simbol tertentu, selama beberapa waktu tanpa memengaruhi fenomena yang diobservasi dengan mencatat, merekam, memotret guna penemuan data analisis.⁴

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam

⁴Imam Suprayogo, *Metode Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 167.

penelitian ini, penulis mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang indikasi-indikasi yang terjadi di SMA Negeri 5 Palopo yang ada hubungannya dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.

Menurut Marzuki metode observasi bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki.⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis informasi terus terang dan tersamar, artinya observasi dapat dilakukan secara terus terang (tidak samar) sehingga mereka yang tengah diteliti mengetahui dari awal bahwa peneliti melakukan kegiatan penelitian atau observasi pada keadaan atau situasi tertentu.

3. Pedoman Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Selain itu wawancara atau interview juga berarti tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung.⁶

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak yang ada

⁵Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2000), h. 58.

⁶Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 58.

kaitannya tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu, Kepala SMA Negeri 5 Palopo, para guru SMA Negeri 5 Palopo, dan siswa.

4. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.⁷ Dalam penelitian ini peneliti mengobsevasi dokumentasi yang berupa perangkat kurikulum serta perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru dalam pelaksanaan pembelajaran di SMA Negeri 5 Palopo.

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas

Menurut Saifuddin Azwar validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tepat berarti alat ukur tersebut mampu memberikan hasil ukur sesuai maksud pengukuran, sedangkan cermat berarti bahwa pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya di antara subjek yang satu dengan yang lain.⁸

⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 206.

⁸Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h. 6.

Suatu instrumen dikatakan valid, apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas instrument digunakan metode validitas isi (*content validity*). Validitas isi ditetapkan menurut analisis rasional terhadap isi angket dengan penilaian berdasarkan pertimbangan subjek individual. Angket yang digunakan untuk mengungkap variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru) dan variabel terikat (karakter siswa berbasis budaya lokal). Untuk menguji validitas instrument digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi

N = Number of Cases (Banyaknya individu)

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara skor variabel X dan skor Variabel Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y⁹

2. Reliabilitas

Instrumen yang baik selain valid juga harus reliabel atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel jika memberi hasil yang tetap walaupun

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. XVIII, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 255.

dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja. Menurut Saifuddin Azwar reliabilitas mempunyai arti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.¹⁰ Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Uji reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal, yaitu menganalisis data dari satu kali hasil uji. Teknik yang dipakai antara lain adalah teknik belah dua (*split-half-method*) dengan rumus Spearman-Brown:

$$r_{xx} = \frac{2 \times r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan:

r_{xx} = Reliabilitas instrumen

r_{xy} = Indeks belahan antara dua belahan instrumen.¹¹

Perhitungan untuk mencari reliabilitas instrument, penulis menggunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Banyaknya butir pertanyaan atau banyakna soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

¹⁰Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h. 4.

¹¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 109.

$$\sum \sigma t^2 = \text{Varians total.}$$

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS dengan model Alpha Cronbach's yang diukur berdasarkan skala alpha cronbach's 0 sampai 1.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara variable-variabel penelitian. Adapun analisis data yang akan digunakan dalam peneltian ini adalah:

1. Teknik pengolahan data

a) Editing

Editing merupakan teknik pengolahan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui daftar angket. Pada tahap ini peneliti membaca kembali data untuk melihat apakah ada hal-hal yag masih meragukan dari jawaban responden. Jadi, editing bertujuan untuk memperbaiki kualitas data dan menghilangkan keraguan data.

b) Coding

Setelah tahapan editing selesai, maka data-data yang berupa jawaban responden perlu diberi kode demi memudahkan dalam menganalisis data. Bagian ini sangat penting dengan mengingat peneliti melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan bantuan komputer. Pemberian kode pada data dapat dilakukan dengan melihat jawaban dari jenis pertanyaan atau pernyataan yang diajukan di dalam angket.

c) Tabulasi Data

Tabulasi data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel demi memudahkan pengamatan dan evaluasi. Hasil dari tabulasi data dapat dijadikan gambaran hasil penelitian untuk diberi penjelasan atau keterangan dengan menggunakan kalimat atas data-data yang telah diperoleh.

2. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*statistical Product and Service Solution*), berikut penjelasannya:

a. Deskripsi data

Data skor jawaban pilihan angket akan dikelompokkan ke dalam beberapa teknik analisa indeks dengan menghitung terlebih dahulu distribusi frekuensi skor pilihan jawaban pada tiap nomor item. Data distribusi frekuensi skor pilihan jawaban kemudian dimasukkan ke dalam rumus nilai indeks indikator.

b. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Data merupakan suatu asumsi terpenting dalam statistik parametrik, sehingga pengujian terhadap normalitas data harus dilakukan agar asumsi dalam statistik parametrik dapat terpenuhi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menguji normalitas suatu sampel salah satunya adalah menggunakan *teknik kolmogorof smirnov* dengan bantuan aplikasi SPSS.

Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor. Signifikan yang ada pada hasil perhitungan *kolmogorof smirnov*. Apabila angka signifikan yang ada pada hasil penghitungan *kolmogorof smirnov* lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal, akan tetapi apabila lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

c. Uji linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y bersifat linear (garis lurus).¹² Pada penelitian ini, pengujian linearitas menggunakan bantuan program *Software SPSS Statistics 21.0*. Uji linearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Sig. pada *Deviation from Linearity*, jika nilai *signifikansi* (p) $< \alpha 0,05$ maka terdapat hubungan linear, jika nilai *signifikansi* (p) $> \alpha 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear.

d. Uji hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah diuraikan pada BAB I dan BAB II, maka hipotesis dalam penelitian ini termasuk hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.¹³ Selanjutnya, uji hipotesis yang akan dilakukan oleh penulis adalah uji hipotesis analisis jalur. Analisis Jalur adalah regresi atau peramalan merupakan suatu proses memperkirakan secara sistematis

¹²Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), h. 92.

¹³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h, 103.

tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini menggunakan *pearson product moment*. Nilai korelasi berkisar antara 1 sampai -1. Nilai (R) semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

Tabel 3.5
Pedoman Konversi Analisis Korelasi

Skala Nilai	Kategori
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum lokasi penelitian

a. Sejarah singkat SMA Negeri 5 Palopo¹

SMA Negeri 5 Palopo pertama kali menerima siswa baru pada Tahun Pelajaran 2006/2007 yang saat itu masih melalui Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dikpora) Kota Palopo. Jumlah siswa yang diterima angkatan pertama sebanyak 3 kelas dengan jumlah siswa 120 Orang. Selama kurang lebih 7 bulan kegiatan pembelajaran bertempat di gedung SMA PGRI Palopo Jl. K.H.M. Razak sambil menunggu selesainya pembangunan gedung sekolah yang berlokasi di Jalan Andi Kaddi Radja Kelurahan Takkalala. Selama proses pembelajaran di bangunan SMA PGRI, SMA Negeri 5 Palopo baru diasuh oleh seorang kepala sekolah bersama 5 orang guru tetap, sehingga untuk mendukung berjalannya proses pembelajaran dibantu oleh guru yayasan SMA PGRI Palopo.

Selanjutnya, pada tanggal 30 Juli 2006 bertempat di Lapangan Upacara SMA PGRI Palopo secara resmi pengelolaan sekolah diserahkan oleh bapak Kepala Dinas Dikpora Kota Palopo yang diwakili Kepala Bagian Dikmen Bapak Drs. Supriono, M.Si. kepada pihak sekolah. Hari Senin tanggal 26 Februari 2007 untuk pertama kalinya kegiatan belajar mengajar berlangsung di Gedung SMA

¹Syukur, (Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum SMA Negeri 5 Palopo), *Propil SMA Negeri 5 Palopo*, 4 Desember 2018.

Negeri 5 Palopo (gedung sendiri) yang bertempat di Jalan Andi Kaddi Radja Kelurahan Takkalala dan barulah pada tanggal 7 Maret 2007 Wali Kota Palopo Drs. H.P.A. Tenriajeng, M.Si. meresmikan penggunaan gedung baru SMA Negeri 5 Palopo.

b. Identitas sekolah

- 1) Nama sekolah : SMA Negeri 5 Palopo
- 2) NPSN : 40310361
- 3) Jenjang Pendidikan : SMA
- 4) Status sekolah : Negeri
- 5) Alamat : Jl. H. Andi Kaddiraja Palopo
- 6) SK Pendirian sekolah : 421/074/DIKPORA/I/2007
- 7) Tanggal SK Pendirian : 2007-01-08
- 8) Status Kepemilikan : Pemerintah daerah
- 9) Nomor Telpon : 082337261923
- 10) Email : sman5.palopo@gmail.com

c. Visi, misi, dan tujuan

1) Visi sekolah

”Unggul dalam prestasi, religius, dan berwawasan teknologi informasi dan komunikasi serta berpijak pada karakter budaya bangsa”.

Indikator visi:

- a) Unggul dalam perolehan Nilai Ujian Nasional.
- b) Unggul dalam peningkatan daya serap.
- c) Unggul dalam persaingan Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB).

- d) Unggul dalam keterampilan pengoperasian sarana teknologi informasi dan komunikasi (Pembelajaran Animasi).
- e) Unggul dalam lomba Olimpiade Sains Nasional (OSN) dan Karya Ilmiah Remaja (KIR).
- f) Unggul dalam lomba olahraga.
- g) Unggul dalam lomba seni.
- h) Unggul dalam bertata krama dan berbudi pekerti luhur, sehat jasmani dan rohani serta bertanggungjawab.
- i) Unggul dalam kebersihan, keindahan, kerindangan dan kenyamanan lingkungan.
- j) Unggul dalam kepedulian sosial.

2) Misi sekolah

Untuk mencapai visi, maka misi dirumuskan sebagai berikut:

- a) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga siswa dapat mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal berlandaskan etika, logika, estetika dan kinestika.
- b) Mendorong dan membantu guru untuk berkreasi dalam mengembangkan materi pokok bahan ajar dengan memanfaatkan berbagaimedia termasuk media TIK.
- c) Menerapkan Manajemen Berbasis sekolah (MBS) dan partisipasi seluruh *stakeholder* sekolah.
- d) Menerapkan sistim belajar tuntas (*mastery learning*) sehingga siswa mempunyai kompetensi sesuai standar kompetensi yang ditetapkan.

- e) Mengakomodasikan kecakapan hidup (*life skill*) secara terpadu dan proporsional dalam proses pembelajaran.
- f) Mengembangkan kompetensi dasar siswa secara seimbang antara ranah kognitif, afektif dan psikomotor.
- g) Memaksimalkan pengelolaan dan penggunaan laboratorium yang dimiliki sekolah.
- h) Mengadakan dan meningkatkan kemampuan fasilitas layanan internet kepada siswa, guru dan staf tata usaha.
- i) Memanfaatkan lingkungan sekolah secara optimal sebagai sumber belajar bagi siswa.

3) Tujuan sekolah

- a) Meraih rerata Nilai Ujian Nasional yang terus meningkat mencapai 73,85 pada tahun 2017.
- b) Proporsi yang diterima di perguruan tinggi mencapai 80% dari jumlah alumni setiap tahun.
- c) Membekali alumni dengan kecakapan/keterampilan minimum di bidang teknologi informasi dan komunikasi.
- d) Memiliki tim lomba olimpiade sains nasional yang mampu menjadi finalis pada setiap lomba di tingkat provinsi.
- e) Memiliki kelompok ilmiah remaja yang mampu menjadi juara pada tingkat Provinsi.
- f) Memiliki tim lomba olahraga dan kesenian yang mampu bersaing pada tingkat provinsi dan nasional.

- g) Menghasilkan manusia terdidik yang beriman, berbudi pekerti luhur, berpengetahuan, berketerampilan, berkepribadian, dan bertanggungjawab yang selalu memuliakan guru dan orang tuanya serta menghormati orang lain.
- h) Memiliki rasa tanggung jawab terhadap kebersihan, keindahan, kerindangan dan kenyamanan lingkungannya.
- i) Memiliki sarana prasarana dan jaringan TIK untuk kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah dan komunikasi internal/eksternal.
- j) Memiliki sarana prasarana untuk mengefektifkan kegiatan Pusat Sumber Belajar (PSB).

d. Struktur kurikulum

Struktur kurikulum merupakan pola dan susunan mata pelajaran yang harus ditempuh oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Kedalaman muatan kurikulum mata pelajaran pada setiap satuan pendidikan dituangkan dalam kompetensi yang harus dikuasai peserta didik sesuai dengan beban belajar yang tercantum dalam struktur kurikulum. Muatan lokal dan kegiatan pengembangan diri merupakan bagian integral dari struktur kurikulum pada setiap jenjang pendidikan dasar dan menengah.

e. Keadaan guru

Seorang guru mempunyai tugas untuk memberi motivasi, membimbing dan memberi fasilitas belajar kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, karena itu guru mempunyai tanggung jawab terhadap proses perkembangan siswanya. Guru sebagai anggota masyarakat yang bersifat kompetensif dipercayakan untuk melaksanakan tugas mengajar dalam rangka mentransfer

nilai-nilai pendidikan kepada anak didik secara profesional dan yang didasari kode etik profesi mencakup suatu kedudukan fungsional yang sebagai pengatur, pemimpin, dan sekaligus sebagai orang tua siswa di sekolah.

Guru sebagaimana telah dikemukakan terdahulu bahwa, guru adalah salah satu komponen penting dalam proses pendidikan dan pengajaran, guru memegang peranan yang sangat penting untuk membimbing, membina, dan memberikan motivasi belajar kepada siswa untuk mencapai tingkat kedewasaannya, guru mempunyai tanggung jawab terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam lingkungan sekolah terutama membentuk proses perkembangan dan pematangan siswa.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran yang dilaksakannya. Untuk memenuhi hal tersebut di atas, guru dituntut mampu mengelola proses belajar mengajar yang memberikan rangsangan kepada siswa sehingga mau belajar karena memang siswalah subjek utama dalam proses belajar. Mengupayakan pendidikan yang berkualitas, guru seringkali menemukan kesulitan dalam memberikan materi pembelajaran. Terutama dalam kualitas proses belajar mengajar yang dikembangkannya yang berakibat langsung kepada kualitas hasil yang dicapai oleh para siswa. Kondisi semacam ini akan terus terjadi selama guru masih menganggap bahwa dirinya merupakan sumber belajar bagi siswa. Apalagi dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap berbagai dimensi kehidupan manusia, terutama di bidang pendidikan. Agar pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan IPTEK tersebut

perlu penyesuaian-penyesuaian terutama yang berkaitan dengan faktor pengajaran di sekolah. Salah satu faktor itu adalah media pembelajaran yang perlu dipelajari, dikuasai dan dipelajari guru, sehingga dapat menyampaikan materi pelajaran secara baik, berdaya guna, dan berhasil.

Berdasarkan keterangan di atas penulis berpendapat bahwa, menjadi guru bukanlah tugas yang mudah, tetapi beban moril dan tanggungjawab yang tinggi. Salah satu faktor keberhasilan pembelajaran siswa adalah ditentukan oleh kemampuan guru dalam memberikan bimbingan terhadap siswanya, karena itu guru bukan semata-mata sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik yang mampu memberikan pengaruh dan tuntunan terhadap siswa dalam proses mengajar, seperti halnya di SMA Negeri 5 Palopo, para guru dengan harapan yang tinggi mereka memiliki aktivitas dan kreatifitas yang dapat meningkatkan keberhasilan pembelajaran. Adapun jumlah guru di SMA negeri 5 Palopo dapat dilihat pada tabel (terlampir).

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa latar belakang pendidikan dan status kepegawaian seorang guru dan pegawai di SMA Negeri 5 Palopo sangat berpengaruh pada kompetensi profesional mereka dalam mengelola pembelajaran. Dengan demikian, dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran maka prinsip *link* dan *match* atau adanya kesesuaian keahlian yang dimiliki dengan bidang tugas seseorang merupakan bidang alternatif yang perlu menjadi perhatian bagi para penentu kebijakan di bidang pendidikan terutama seleksi penerimaan guru.

f. Keadaan siswa

Pendidikan siswa merupakan salah satu komponen sekaligus sebagai objek pendidikan. Oleh karena itu, segala usaha dan upaya yang dilakukan dalam proses pendidikan semuanya diarahkan kepada semua siswa untuk memahami diri, mengenal lingkungan, agar ia mampu mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat. Proses pendidikan ini dimaksudkan untuk mempercepat pribadi siswa mencapai perkembangan secara optimal sebagai makhluk sosial.

Selain guru, siswa juga merupakan faktor penentu dalam proses pembelajaran. Siswa adalah subjek dan sekaligus obyek pembelajaran. Sebagai subjek karena siswa yang menentukan hasil belajar. Sebagai objek belajar karena siswa yang menerima pembelajaran dari guru. Oleh karena itu, siswa memiliki peranan yang sangat penting untuk menentukan kualitas perkembangan potensi pada dirinya.

Sebagai anggota masyarakat siswa adalah komponen dalam dunia pendidikan yang eksistensinya tidak dapat dipisahkan dalam proses belajar mengajar. Di dalam kegiatan belajar mengajar siswa harus dijadikan sebagai pokok persoalan atau subjek dalam semua gerak kegiatan interaksi belajar mengajar. Menempatkan siswa sebagai subjek dan objek dalam proses pembelajaran merupakan paradigma baru dalam era reformasi dunia pendidikan. Paradigma ini menuntut agar siswa yang mengolah dan mencernanya sendiri sesuai kemauan, kemampuan, bakat, dan kemampuan dimilikinya. Oleh sebab itu,

tujuan dari pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh bagaimana mengubah sikap dan tingkah laku siswa ke arah kematangan kepribadiannya.

Pendidikan pada dasarnya merupakan proses pengembangan diri bagi kehidupan siswa sesuai eksistensinya. Dengan demikian setiap siswa mempunyai tugas perkembangan ke arah yang wajar, baik fisik maupun mental pada periode-periode tertentu. Jika terjadi tugas perkembangan yang macet atau gagal pada satu periode, maka akan menyebabkan ketidakmampuan siswa dalam menyesuaikan dirinya. Oleh karenanya, sekolah mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan bimbingan dan penyuluhan kepada para siswa agar tugas-tugas perkembangan itu dapat terselesaikan dengan baik. Adapun keadaan siswa pada SMA Negeri 5 Palopo dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Keadaan Siswa SMA Negeri 5 Palopo

No	Kelas	Jumlah
1	Kelas X	193
2	Kelas XI	223
3	Kelas XII	228
Jumlah		644

Sumber: Urusan kurikulum, November 2018.

g. Keadaan sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di lembaga tersebut dalam usaha pendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu kelancaran proses pembelajaran di SMA Negeri 5 Palopo Tahun Ajaran

2018/2019, khususnya yang berhubungan langsung dengan kelas. Sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah hendaknya terus berbenah untuk melengkapi sarana yang dimilikinya. Adapun sarana dan prasarana yang ada di SMA Negeri 5 Palopo dapat dilihat pada lampiran.

2. Deskripsi data

a. Kepemimpinan kepala sekolah

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif kuantitatif. Jadi, dapat diartikan bahwa subyek penelitian digambarkan sesuai dengan data yang diperoleh. Penelitian ini dideskripsikan berdasarkan jawaban guru dan siswa atas angket yang telah diberikan oleh peneliti. Penelitian ini diukur dengan menggunakan angket yang berjumlah 18 butir pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah, 30 butir pernyataan variabel kinerja guru, dan 25 butir pernyataan variabel karakter siswa berbasis budaya lokal.

Skor minimal setiap pernyataan diperoleh dari hasil kali nilai minimal dengan jumlah responden yaitu $1 \times 40 = 40$, sedangkan skor maksimal setiap pernyataan diperoleh dari hasil kali nilai maksimal dengan jumlah responden yaitu $4 \times 40 = 160$. Sedangkan skor ideal untuk semua indikator adalah skor maksimal pernyataan dikali dengan jumlah butir pernyataan pada kuesioner yaitu $160 \times 18 = 2.880$. Adapun total skor empirik semua indikator yang diperoleh dari data lapangan adalah 2.393. Dengan demikian, kepemimpinan kepala SMA Negeri 5 Palopo memiliki persentase sebesar 83,09% termasuk dalam kategori sangat

tinggi. Berikut persentase per indikator kepemimpinan kepala SMA Negeri 5 Palopo.

Tabel 4.2
Persentase Indikator-indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Palopo

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	<i>Idealized Influence</i>	378	480	78,75	Tinggi
2	<i>Inpirational Motivation</i>	687	800	85,88	Sangat Tinggi
3	<i>Intelectual Stimulational</i>	657	800	82,12	Sangat Tinggi
4	<i>Individualized Consideration</i>	264	320	82,50	Sangat Tinggi
5	<i>Charisma</i>	407	480	84,79	Sangat Tinggi
Jumlah		2.393	2.880	83,09	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator *Idealized Influence* memperoleh 78,75% yang masuk dalam kategori tinggi, indikator *Inpirational Motivation* memperoleh 85,88% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, indikator *Intelectual Stimulational* memperoleh 82,12% masuk dalam kategori sangat tinggi, indikator *Individualized Consideration* memperoleh 82,50% masuk dalam kategori sangat tinggi, dan indikator *Charisma* memperoleh 84,79% masuk dalam kategori sangat tinggi.

Lebih jelasnya hasil penelitian kepemimpinan kepala SMA Negeri 5 Palopo secara lebih rinci per indikator adalah sebagai berikut.

1) *Idealized Influence*

Indikator *idealized influence* memiliki 3 dari 18 butir pada angket kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo.

Tabel 4.3
Persentase Indikator *Idealized Influence*

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Kepala sekolah mengomunikasikan visi misi kepada guru, staf, dan pegawai	132	160	82,50	Sangat Tinggi
2	Kepala sekolah melibatkan para staf, guru, pegawai, dan stakeholder lainnya dalam menyusun visi misi, tujuan, rencana strategi sekolah, dan program tahunan sekolah	127	160	79,38	Tinggi
3	Kepala sekolah melaksanakan program peningkatan mutu sekolah secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan	119	160	74,38	Tinggi
Total		378	480	78,75	Tinggi

Hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator *Idealized Influence* memperoleh 78,75% yang masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu (1) kepala sekolah mengomunikasikan visi misi memperoleh 82,50% yang dikategorikan sangat tinggi, (2) melibatkan staf, guru, pegawai, dan *stakeholder* menyusun visi misi, tujuan, rencana strategi sekolah, dan program tahunan sekolah memperoleh 79,38% yang dikategorikan tinggi, (3) melaksanakan program peningkatan mutu sekolah secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan

memeroleh 74,38% dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan pernyataan pada indikator *Idealized Influence* masuk dalam kategori tinggi.

2) *Inspirational Motivation*

Indikator *inspirational motivation* memiliki 5 dari 18 butir pada angket kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo.

Tabel 4.4
Persentase Indikator *Inspirational Motivation*

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Kepala sekolah membuka diri dalam menerima gagasan/saran, atau kritikan dari seluruh <i>stakeholder</i> sekolah	137	160	85,62	Sangat Tinggi
2	Kepala sekolah menciptakan situasi kerja yang nyaman dan menyenangkan	138	160	86,25	Sangat Tinggi
3	Kepala sekolah mengajak seluruh <i>stakeholder</i> untuk secara bersama-sama mengembangkan dan memajukan sekolah	137	160	85,62	Sangat Tinggi
4	Kepala sekolah memberikan hak yang sama antar guru dan pegawai untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun	140	160	87,50	Sangat Tinggi
5	Kepala sekolah memiliki kemampuan bekerjasama dengan individu lain	135	160	84,38	Sangat Tinggi
Total		687	800	85,88	Sangat Tinggi

Hasil penelitian Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator *Inpirational Motivation* memperoleh 85,88% masuk

dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu (1) kepala sekolah membuka diri dalam menerima gagasan/saran, atau kritikan dari seluruh *stakeholder* sekolah memperoleh 85,62% dikategorikan sangat tinggi, (2) Kepala sekolah menciptakan situasi kerja yang nyaman dan menyenangkan memperoleh 86,25% dikategorikan sangat tinggi, (3) kepala sekolah mengajak seluruh stakeholder untuk secara bersama-sama mengembangkan dan memajukan sekolah memperoleh 85,62% dikategorikan sangat tinggi, (4) kepala sekolah memberikan hak yang sama antar guru dan pegawai untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun memperoleh 87,50% dikategorikan sangat tinggi, (5) kepala sekolah memiliki kemampuan bekerjasama dengan individu lain memperoleh 84,38% yang dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator *Inpirational Motivation* masuk dalam kategori sangat tinggi.

3) *Intellectual Stimulational*

Indikator *intellectual stimulation* memiliki 5 dari 18 butir pada angket kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo

Tabel 4.5
Persentase Indikator *Intellectual Stimulational*

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase	Kategori
2	Kepala sekolah mengembangkan budaya kerja positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, dan berkeadilan	138	160	86,25%	Sangat Tinggi

3	Kepala sekolah mampu memberdayakan guru dan staf dalam pengelolaan sekolah	126	160	78,75	Tinggi
4	Kepala sekolah mampu menjadi contoh dan peduli kepada sesama	130	160	81,25	Tinggi
5	Kepala sekolah kompeten dalam hal-hal teknis dan memiliki hubungan interpersonal	125	160	78,12	Tinggi
Total		657	800	82,12	Sangat Tinggi

Hasil penelitian Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa, indikator *intellectual stimulations* memperoleh 82,12% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu (1) kepala sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru, pegawai dan siswa untuk mengembangkan kreatifitas untuk kemajuan sekolah memperoleh 86,25%, yang dikategorikan sangat tinggi, (2) kepala sekolah mengembangkan budaya kerja positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, dan berkeadilan memperoleh 86,25% yang dikategorikan sangat tinggi, (3) kepala sekolah mampu memberdayakan guru dan staf dalam pengelolaan sekolah memperoleh 78,75% yang dikategorikan tinggi, (4) kepala sekolah mampu menjadi contoh dan peduli kepada sesama memperoleh 81,25% yang dikategorikan tinggi, (5) kepala sekolah kompeten dalam hal-hal teknis dan memiliki hubungan interpersonal memperoleh 78,12% yang dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan indikator *intellectual stimulations* masuk dalam kategori sangat tinggi.

4) *Individualized Consideration*

Indikator *individualized consideration* memiliki 2 dari 18 butir pada angket kepemimpinan Kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo.

Tabel 4.6
Persentase Indikator *Individualized Consideration*

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Kepala sekolah mendorong pengembangan kemampuan melalui pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru	137	160	85,62	Sangat Tinggi
2	Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan kepada guru berprestasi	127	160	79,38	Tinggi
Total		264	320	82,50	Sangat Tinggi

Hasil penelitian Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator *Individualized Consideration* memperoleh 82,50% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu (1) kepala sekolah mendorong pengembangan kemampuan melalui pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru memperoleh 85,62% yang dikategorikan sangat tinggi, (2) kepala sekolah selalu memberikan penghargaan kepada guru berprestasi memperoleh 79,38% yang dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan indikator *Individualized Consideration* masuk dalam kategori sangat tinggi.

5) *Charisma*

Indikator *charisma* memiliki 3 dari 18 butir pada angket kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo.

Tabel 4.7
Persentase Indikator *Charisma*

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi	135	160	84,38	Sangat Tinggi
2	Kepala sekolah mampu memecahkan persoalan dengan santun, tegas, lembut, dan arif..	136	160	85,00	Sangat Tinggi
3	Kepala sekolah memiliki sifat kebapakan dan keibuan dalam kepemimpinannya	136	160	85,00	Sangat Tinggi
Total		407	480	84,79	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator *Charisma* memperoleh 84,79% yang masuk kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu (1) kepala sekolah memiliki integritas tinggi dan dapat dipercaya memperoleh 84,38% yang dikategorikan sangat tinggi, (2) kepala sekolah mampu memecahkan persoalan dengan santun, tegas, arif, dan lembut memperoleh 85,00% yang dikategorikan sangat tinggi, (3) kepala sekolah memiliki sifat kebapakan dan keibuan dalam kepemimpinannya memperoleh 85,00%. Secara keseluruhan indikator *charisma* masuk dalam kategori sangat tinggi.

Komponen-komponen indikator charisma adalah: 1) Mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi; 2) Mampu memecahkan persoalan dengan santun, tegas, lembut, dan arif; 3) Memiliki sifat kebapakan yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan, sifat dan keibuan yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan charisma yang dimiliki kepala sekolah adalah kepemimpinan yang membeikan keteladanan kepada guru, pegawai, tenaga kependidikan dan siswa, sehingga kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh hubungan terhadap kinerja guru dan karakter siswa.

b. Kinerja guru

Di institusi pendidikan, peran penting selain diemban oleh kepala sekolah juga dipegang oleh seorang guru. Jika kepala sekolah lebih berfungsi dalam hal manajerial, peran guru lebih mendominasi tentang aspek pembelajaran, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian proses pembelajaran dan penilaian hasil secara otentik.

Selanjutnya, tahap perencanaan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk dapat merumuskan silabus pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, pemilihan media/alat pembelajaran, skenario/kegiatan pembelajaran, pemilihan sumber belajar, dan penilaian hasil belajar. Keahlian serta pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru akan dapat membuat perencanaan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari peserta didik, sehingga perencanaan yang sesuai akan menentukan keberhasilan dari pembelajaran. Tahap pelaksanaan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan membuka

pelajaran, menguasai materi pelajaran, interaksi pembelajaran, sikap guru dalam proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, dan kemampuan menutup pembelajaran. Apabila pada tahap perencanaan dituntut untuk dapat merumuskan pembelajaran, pada tahap ini seorang guru dituntut untuk dapat mengaplikasikan hal-hal yang telah direncanakan.

Tahapan selanjutnya yang harus dikuasai oleh seorang guru adalah tentang penilaian hasil belajar dan tindak lanjut hasil penilaian. Tahap penilaian merupakan tahapan yang paling sulit karena pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap siswa berdasarkan hasil tes dan tugas-tugas yang diberikan selama proses pelaksanaan pembelajaran. Setelah tahapan penilaian, seorang guru juga harus dapat melakukan analisis hasil penilaian untuk menentukan tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut. Hasil penilaian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi guru untuk perbaikan di waktu yang akan datang. Berdasarkan uraian di atas tentang kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo dapat pula dilihat dari hasil angket berikut ini.

Tabel 4.8
Persentase Indikator-indikator Kinerja Guru SMA Negeri 5 Palopo

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Perencanaan pembelajaran	581	640	90,78	Sangat Tinggi
2	Pelaksanaan pembelajaran	2.822	3.360	83,99	Sangat Tinggi
3	Penilaian proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar	658	800	82,25	Sangat Tinggi
Jumlah		4.061	4800	84,60	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo memberikan 84,60% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing indikator yaitu: (1) Indikator perencanaan pembelajaran memberikan 90,78% dikategorikan sangat tinggi, (2) Indikator pelaksanaan pembelajaran memperoleh 83,99% dikategorikan sangat tinggi, dan (3) Indikator penilaian proses pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran memperoleh 82,25% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo masuk dalam kategori sangat tinggi.

Lebih jelasnya hasil penelitian kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo secara lebih rinci per indikator adalah sebagai berikut.

1) Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran

Tabel 4.9
Persentase Indikator Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menyusunan Silabus	145	160	90,62	Sangat Tinggi
2	Menyusunan RPP	436	480	90,83	Sangat Tinggi
Jumlah		581	640	90,78	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru pada indikator perencanaan pembelajaran memperoleh 90,78% yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Persentase Indikator Kinerja Guru Menyusunan Silabus

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menyusun silabus mengacu pada standar isi memuat identitas mata pelajaran, identitas sekolah, kompetensi dasar, materi pokok, kegiatan pembelajaran, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar	145	160	90,62	Sangat Tinggi
Total		145	160	90,62	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator menyusun silabus memperoleh 90,62% yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.11
Persentase Indikator Kinerja Guru Menyusunan RPP

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menyusun RPP berdasarkan silabus	152	160	95,00	Sangat Tinggi
2	Menyusun RPP berdasarkan KD atau subtema yang dilaksanakan satu kali pertemuan atau lebih	141	160	88,12	Sangat Tinggi
3	Menyusun RPP secara lengkap dan sistematis	143	160	89,38	Sangat Tinggi
Total		436	480	90,83	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator menyusun RPP memperoleh 90,83% yang masuk dalam kategori

sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu: (1) menyusun RPP berdasarkan silabus memperoleh 95,00% yang dikategorikan sangat tinggi, (2) Menyusun RPP berdasarkan KD atau subtema yang dilaksanakan satu kali pertemuan atau lebih memperoleh 88,12% yang dikategorikan sangat tinggi, (3) menyusun RPP secara lengkap dan sistematis memperoleh 89,38% yang dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator perencanaan pembelajaran masuk kategori sangat tinggi.

2) Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran

Indikator kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo dalam pelaksanaan pembelajaran memperoleh 83,65% yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Persentase Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Kegiatan pendahuluan	679	800	84,88	Sangat Tinggi
2	Kegiatan inti	1.347	1.600	84,19	Sangat Tinggi
3	Kegiatan penutup	796	960	82,92	Sangat Tinggi
Jumlah		2.822	3.360	83,99	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo dalam pelaksanaan pembelajaran memperoleh 83,99% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing indikator yaitu: (1) Kegiatan pendahuluan memperoleh 84,88% dikategorikan sangat tinggi, (2) Kegiatan inti memperoleh

84,19% dikategorikan sangat tinggi, (3) Kegiatan penutup memperoleh 82,92% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo dalam pelaksanaan pembelajaran masuk dalam kategori sangat tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Persentase Indikator Guru dalam Kegiatan Pendahuluan

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran	133	160	83,12	Sangat Tinggi
2	Memberikan motivasi awal tentang materi yang akan diajarkan kepada peserta didik	140	160	87,50	Sangat Tinggi
3	Memberikan apersepsi kepada peserta didik	135	160	84,38	Sangat Tinggi
4	Menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada peserta didik	138	160	86,25	Sangat Tinggi
5	Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai dengan silabus	133	160	83,12	Sangat Tinggi
Jumlah		679	800	84,88	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator kegiatan pendahuluan memperoleh 84,88% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu (1) menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran memperoleh 83,12% yang dikategorikan sangat tinggi,

(2) memberikan motivasi awal tentang materi yang akan diajarkan kepada peserta didik memperoleh 87,50% yang dikategorikan sangat tinggi, (3) memberikan apersepsi kepada peserta didik memperoleh 84,38% yang dikategorikan sangat tinggi, (4) menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada peserta didik memberikan 86,25% yang dikategorikan sangat tinggi, (5) Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai dengan silabus memperoleh 83,12% yang dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator pada kegiatan pendahuluan masuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.14
Persentase Indikator Guru dalam Kegiatan Inti

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menggunakan (model, metode, media) pembelajaran, dan sumber belajar yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran	125	160	78,12	Tinggi
2	Menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar sehingga pembelajaran tidak monoton	131	160	81,88	Sangat Tinggi
3	Mengelola kelas dengan baik, sehingga pembelajaran berlangsung dengan tertib	139	160	86,88	Sangat Tinggi
4	Memiliki keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran	120	160	75,00	Tinggi
5	Mendorong peserta didik untuk melakukan proses pengamatan hingga penciptaan	120	160	75,00	Tinggi

6	Mendorong peserta didik agar mampu menciptakan sebuah karya melalui aktivitas <i>discovery learning</i> , <i>inquiry learning</i> , atau <i>project based learning</i>	147	160	91,875	Sangat Tinggi
7	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya	142	160	88,75	Sangat Tinggi
8	Merespon semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik	141	160	88,12	Sangat Tinggi
9	Mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.	132	160	82,50	Sangat Tinggi
10	Bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.	150	160	93,75	Sangat Tinggi
Jumlah		1.347	1.600	84,19	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator kegiatan inti memperoleh 84,19% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Menggunakan (model, metode, media) pembelajaran, dan sumber belajar memperoleh 78,12% dikategorikan tinggi, (2) Menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar memperoleh 81,875% dikategorikan sangat tinggi, (3) Mengelola kelas dengan baik memperoleh 86,875% dikategorikan sangat tinggi, (4) Memiliki keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran

memeroleh 75,00% dikategorikan tinggi, (5) Mendorong peserta didik untuk melakukan proses pengamatan hingga penciptaan memperoleh 75,00% dikategorikan tinggi, (6) Mendorong peserta didik agar mampu menciptakan sebuah karya melalui aktivitas *discovery learning*, *inquiry learning*, atau *project based learning* memperoleh 91,875% dikategorikan sangat tinggi, (7) Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya memperoleh 88,75% dikategorikan sangat tinggi, (8) Merespon semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik memperoleh 88,12% dikategorikan sangat tinggi, (9) Mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik memperoleh 82,50% dikategorikan sangat tinggi, (10) Bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik 93,75% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator pada kegiatan inti masuk dalam kategori sangat tinggi,

Tabel 4.15
Persentase Indikator Kinerja Guru dalam Kegiatan Menutup Pembelajaran

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menemukan manfaat secara langsung atau pun tidak langsung dari hasil pembelajaran yang telah berlangsung.	129	160	80,62	Tinggi
2	Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil belajar peserta didik	138	160	86,25	Sangat Tinggi
3	Memberikan tugas kepada peserta didik baik berupa tugas individual atau kelompok	134	160	83,75	Sangat Tinggi

4	Menginformasikan rencana kegiatan pembelajaran untuk pertemuan berikutnya	134	160	83,75	Sangat Tinggi
5	Mengajak siswa bersama-sama membuat kesimpulan	130	160	81,25	Tinggi
6	Memberikan penguatan pada materi yang dianggap penting	131	160	81,88	Sangat Tinggi
Jumlah		796	960	82,92	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator kegiatan menutup pembelajaran memperoleh 82,92% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Menemukan manfaat secara langsung atau pun tidak langsung dari hasil pembelajaran yang telah berlangsung memperoleh 80,625% dikategorikan tinggi, (2) Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil belajar peserta didik memperoleh 86,25% dikategorikan sangat tinggi, (3) Memberikan tugas kepada peserta didik baik berupa tugas individual atau kelompok memperoleh 83,75% dikategorikan sangat tinggi, (4) Menginformasikan rencana kegiatan pembelajaran untuk pertemuan berikutnya memperoleh 83,75% dikategorikan sangat tinggi, (5) Mengajak siswa bersama-sama membuat kesimpulan memperoleh 81,25% dikategorikan tinggi, (6) Memberikan penguatan pada materi yang dianggap penting memperoleh 81,88% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator pada kegiatan penutup masuk dalam kategori sangat tinggi.

3) Kinerja guru dalam penilaian proses dan hasil pembelajaran

Tabel 4.16
Persentase Kinerja Guru dalam Penilaian Proses dan Hasil Pembelajaran

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Penilai proses pembelajaran	241	320	75,31	Tinggi
2	Penilaian hasil pembelajaran	417	480	86,87	Sangat Tinggi
Jumlah		658	800	82,25	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru SMA Negeri 5 Palopo memperoleh 82,25% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut terinci pada masing-masing indikator yaitu: (1) Penilai proses pembelajaran memperoleh 75,31% dikategorikan tinggi, (2) Penilaian hasil pembelajaran memperoleh 86,87% dikategorikan sangat tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Persentase Indikator Guru dalam Penilaian Proses Pembelajaran

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menggunakan alat sepertilembar pengamatan, angket, dan refleksi sebagai bahan evaluasi pembelajaran	101	160	63, 12	Tinggi
2	Melakukan evaluasi proses pembelajaran menggunakan tes lisan/perbuatan atau tes tertulis.	140	160	87,50	Sangat Tinggi
Jumlah		241	320	75,31	Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator kegiatan penilaian proses pembelajaran memperoleh 75,31% masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Menggunakan alat seperti lembar pengamatan, angket, dan

refleksi sebagai bahan evaluasi pembelajara memperoleh 63,12% dikategorikan tinggi, (2) Melakukan evaluasi pembelajaran menggunakan tes lisan/perbuatan atau tes tertulis memperoleh 87,50% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator pada kegiatan penilaian proses pembelajaran masuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.18
Persentase Indikator Kinerja Guru dalam Penilaian Hasil Belajar

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Melaksanakan ulangan harian setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi.	143	160	89,37	Sangat Tinggi
2	Menganalisis dan merefleksi evaluasi hasil belajar peserta didik.	131	160	81,87	Sangat Tinggi
3	Melaksakan remedial bagi peserta didik yang hasil evaluasi belajarnya belum mencapai Ketuntasan Belajar Minimal (KBM).	143	160	89,37	Sangat Tinggi
Jumlah		417	480	86,87	Sangat Tinggi

Hasil penelitian kinerja guru di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator kegiatan penilaian hasil belajar peserta didik memperoleh 86,87% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Melaksanakan ulangan harian setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi memperoleh 89,37% dikategorikan sangat tinggi, (2) Menganalisis dan merefleksi evaluasi hasil belajar peserta didik memperoleh 81,87% dikategorikan sangat tinggi, (3) Melaksakan remedial bagi peserta didik yang hasil evaluasi belajarnya belum mencapai Ketuntasan Belajar Minimal (KBM) memperoleh 89,37% dikategorikan

angat tinggi. Secara keseluruhan indikator kinerja guru pada kegiatan penilaian hasil belajar peserta didik masuk dalam kategori sangat tinggi.

c. Karakter siswa berbasis budaya lokal

Terdapat 3 (tiga) indikator utama untuk mengetahui karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo, yaitu *sipakatau*, *sipakainge*, *sipakalebbi*, dan terdapat 25 butir pernyataan.

Skor minimal setiap pernyataan diperoleh dari hasil kali nilai minimal dengan jumlah responden yaitu $1 \times 86 = 86$, sedangkan skor maksimal setiap pernyataan diperoleh dari hasil kali nilai maksimal dengan jumlah responden yaitu $4 \times 86 = 344$. Sedangkan skor ideal untuk semua indikator adalah skor maksimal pernyataan dikali dengan jumlah butir pernyataan pada kuisioner yaitu $344 \times 25 = 8.600$. Adapun total skor empirik semua indikator yang diperoleh dari data lapangan adalah 6.761. Dengan demikian, karakter siswa berbasis budaya lokal memiliki persentase sebesar 78,62% dan bisa dikatakan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo masuk dalam kategori tinggi.

Lebih jelasnya persentase indikator *sipakatau*, *sipakainge*, *sipakalebbi* dapat terinci pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Persentase Indikator-indikator Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal di
SMA Negeri 5 Palopo

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	<i>Sipakatau</i>	3.931	4.816	81,62	Sangat Tinggi
2	<i>Sipakainge</i>	1.418	2064	68,70	Tinggi
3	<i>Sipakalebbi</i>	1.412	1.720	82,09	Sangat Tinggi
Jumlah		6.761	8600	78,62	Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa berbasis budaya lokal pada indikator sipakatau memperoleh 81,62% dikategorikan sangat tinggi, indikator *sipakainge* memperoleh 68,70% dikategorikan tinggi, dan indikator *sipakalebbi* memperoleh 82,09% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan karakter siswa berbasis budaya lokal SMA Negeri 5 Palopo dikategorikan tinggi.

1) *Sipkatau*

Indikator *sipakatau* terdiri 14 dari 25 butir pada angket karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo

Tabel 4.20
Persentase Indikator-indikator *Sipakatau*

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Berkata benar	527	688	76,60	Tinggi
2	Jujur	807	1.032	78,20	Tinggi
3	Keteguhan hati	515	688	74,85	Tinggi
4	Saling menghargai	1.481	1.720	86,10	Sangat Tinggi
5	Berserah diri kepada Allah	601	688	87,35	Sangat Tinggi
Jumlah		3.931	4.816	81,62	Sangat Tinggi

Hasil persentase indikator *sipakatau* memperoleh 81,62% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing indikator seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.21
Persentase Indikator Siswa Berkata Benar

No Item	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Mengatakan dengan benar kepada guru alasan mengapa saya terlambat ke sekolah	287	344	83,43	Sangat Tinggi
2	Melihat orang lain mengambil barang milik sahabat saya, dan saya mengatakan siapa yang mengambil barang tersebut.	240	344	69,77	Tinggi
Jumlah		527	688	76,60	Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator siswa berkata benar masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Mengatakan dengan benar kepada guru alasan mengapa saya terlambat ke sekolah memperoleh 83,43% dikategorikan sangat tinggi, (2) Melihat orang lain mengambil barang milik sahabat saya, dan saya mengatakan siapa yang mengambil barang tersebut memperoleh 69,77% dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan indikator karakter siswa berkata benar masuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.22
Persentase Indikator Siswa berperilaku Jujur

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Tidak menyontek saat ulangan/ujian	212	344	61,63	Sedang
2	Mengakui kesalahan atau kekurangan yang dimiliki	293	344	85,17	Sangat Tinggi
3	Menyerahkan kepada yang berwenang barang yang ditemukan	302	344	87,79	Sangat Tinggi
Jumlah		807	1.032	78,20	Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator siswa berperilaku jujur memperoleh 78,20% masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan, yaitu: (1) Tidak menyontek saat ulangan/ujian memperoleh 61,63% dikategorikan sedang; (2) Mengakui kesalahan atau kekurangan yang dimiliki memperoleh 85,17% dikategorikan sangat tinggi; (3) Menyerahkan kepada yang berwenang barang yang ditemukan memperoleh 87,79% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator karakter siswa berperilaku jujur masuk dalam kategori tinggi, walaupun salah satu pernyataan dari indikator siswa berperilaku jujur yaitu pernyataan tidak menyontek saat ulangan/ujian memperoleh persentase 61,63% dalam kategori sedang. Artinya masih dibutuhkan perhatian dari kinerja guru.

Tabel 4.23
Persentase Indikator Keteguhan Hati

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Selalu bersabar saat menghadapi masalah di sekolah	284	344	82,56	Sangat Tinggi
2	Mampu menahan emosi ketika dirundung (dibullying) teman	231	344	67,15	Tinggi
Jumlah		515	688	74,85	Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator karakter siswa pada keteguhan hati memperoleh 74,85% masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Bersabar saat menghadapi masalah di sekolah memperoleh 82,56% dikategorikan sangat tinggi; (2) Mampu menahan emosi ketika dirundung

(bullying) teman memperoleh 67,15% dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan indikator keteguhan hati masuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.24
Persentase Indikator Saling Menghargai

No	Pernyataan	Skor Emprik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Mengambil keputusan dengan memperhatikan pendapat dari teman dan fakta yang ada	262	344	76,16	Tinggi
2	Menghargai pendapat yang disampaikan oleh teman pada saat berdiskusi	305	344	88,66	Sangat Tinggi
3	Senantiasa berpakaian rapih dan lengkap dengan atributnya sebagai tanda bahwa saya adalah siswa SMA Negeri 5 Palopo	308	344	89,53	Sangat Tinggi
4	Tidak izin kepada guru ketika hendak meninggalkan kelas	300	344	87,21	Sangat Tinggi
5	Dalam bergaul, saya memperlakukan semua teman dengan perlakuan yang sama tanpa melihat status	306	344	88,95	Sangat Tinggi
Jumlah		1.481	1.720	86,10	Sangat Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator saling menghargai memperoleh 86,10% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Mengambil keputusan dengan memperhatikan pendapat dari teman dan fakta yang ada memperoleh 76,16% dikategorikan tinggi; (2) Menghargai pendapat yang disampaikan oleh teman pada saat berdiskusi memperoleh 88,66% dikategorikan sangat tinggi; (3) Berpakaian rapih dan lengkap dengan atributnya memperoleh 89,53% dikategorikan sangat tinggi; (4) Tidak izin kepada guru ketika hendak meninggalkan kelas memperoleh 87,21% dikategorikan sangat tinggi; (5) Dalam

bergaul, saya memperlakukan semua teman dengan perlakuan yang sama tanpa melihat status memperoleh 88,95% dikategorikan sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator saling menghargai masuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.25
Persentase Indikator Berserah Diri Kepada Allah

No Item	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Senantiasa berpasrah diri kepada Allah seperti hasil mid semester atau ujian akhir semester	301	344	87,50	Sangat Tinggi
2	Berdoa setelah pembelajaran diakhiri dengan memohon kepada Allah agar apa yang dipelajari menjadi ilmu yang bermanfaat	300	344	87,21	Sangat Tinggi
Jumlah		601	688	87,35	Sangat Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator berserah diri kepada Allah memperoleh 87,35% masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Berpasrah diri kepada Allah seperti hasil mid semester atau ujian akhir semester memperoleh 87,50% dikategorikan sangat tinggi; (2) Berdoa setelah pembelajaran diakhiri memperoleh 87,21% dikategorikan sangat tinggi.

2) *Sipakainge*

Indikator *sipakainge* terdiri 6 dari 25 butir pernyataan pada angket karakter siswa berbasis budaya local

Tabel 4.26
Persentase Indikator Saling Mengingatkan

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Menegur teman yang melanggar tata tertib sekolah tanpa menyinggung perasaan	219	344	63,66	Tinggi
2	Mengingatkan teman ketika bolos pada salah satu mata pelajaran dengan menyampaikan kerugian atas keterlambatan materi	230	344	66,86	Tinggi
3	Mengingatkan teman yang tidak melaksanakan tanggungjawab yang sudah disepakati bersama (tugas membersihkan ruangan dan halaman kelas)	271	344	78,78	Tinggi
4	Menegur teman yang menyontek saat ulangan/ujian	189	344	54,94	Sedang
5	Mengingatkan teman shalat berjamaah ketika sudah masuk waktu shalat	266	344	77,33	Tinggi
6	Mengingatkan teman untuk membuang sampah pada tempatnya	243	344	70,64	Tinggi
Jumlah		1.418	2064	68,70	Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator saling mengingatkan memperoleh 68,70% masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Menegur teman yang melanggar tata tertib sekolah tanpa menyinggung perasaan, memperoleh 63,66% dikategorikan tinggi; (2) Mengingatkan teman ketika bolos pada salah satu mata pelajaran dengan menyampaikan kerugian atas keterlambatan materi memperoleh 66,86% dikategorikan tinggi; (3) Mengingatkan

teman yang tidak melaksanakan tanggungjawab yang sudah disepakati bersama memperoleh Mengingat teman yang tidak melaksanakan tanggungjawab yang sudah disepakati bersama (tugas membersihkan ruangan dan halaman kelas) 78,78% dikategorikan tinggi; (4) Menegur teman yang menyontek saat ulangan/ujian memperoleh 54,94% dikategorikan sedang; (5) Mengingat teman shalat berjamaah ketika sudah masuk waktu shalat memperoleh 77,33% dikategorikan tinggi; (6) Mengingat teman untuk membuang sampah pada tempatnya memperoleh 70,64% dikategorikan tinggi.

Indikator saling mengingatkan memperoleh 68,70% masuk dalam kategori tinggi, namun pernyataan menegur teman yang menyontek saat ulangan/ujian memperoleh 54,94% dalam kategori sedang. Artinya masih dibutuhkan perhatian dari kinerja guru.

3) *Sipakalebbi*

Indikator *sipakalebbi* terdiri 5 dari 25 butir pernyataan pada angket karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo.

Tabel 4.27
Persentase Indikator-indikator *sipakalebbi*

No	Indikator	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Mengakui kelebihan orang lain	291	344	84,59	Sangat tinggi
2	Hormat Terhadap Sesama	874	1032	84,69	Sangat Tinggi
3	Saling Membantu	247	344	71,80	Tinggi
Jumlah		1.412	1.720	82,09	Sangat Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa pada indikator *sipakalebbi* memperoleh 82,09% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada tabel berikut.

Tabel 4.28
Persentase Indikator Mengakui Kelebihan Orang Lain

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Mengapresiasi teman yang mendapat nilai baik dalam setiap ulangan/ujian dan mengakui kekurangan diri sendiri	291	344	84,59	Sangat Tinggi
Jumlah		291	344	84,59	Sangat Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator mengakui kelebihan orang lain memperoleh 84,59% masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.29
Persentase Indikator Hormat Terhadap Sesama

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Tidak berlari ketika lewat di depan guru dan pegawai	321	344	93,31	Sangat Tinggi
2	Tidak melayani teman yang mengajak berkelahi	281	344	81,68	Sangat Tinggi
3	Memberikan kesempatan kepada teman terlebih dahulu untuk menyampaikan pendapat atau gagasan pada saat berdiskusi	272	344	79,07	Tinggi
Jumlah		874	1032	84,69	Sangat Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator hormat terhadap sesama memperoleh 84,69% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, hal tersebut dapat terinci pada masing-masing pernyataan yaitu: (1) Tidak berlari ketika lewat di depan guru dan pegawai (orang yang lebih tua) dari saya memperoleh 93,31% dikategorikan sangat tinggi, (2) Tidak melayani teman yang mengajak berkelahi karena perbuatan tersebut mengurangi rasa persaudaraan memperoleh 81,68% dikategorikan sangat tinggi, (3) Memberikan kesempatan kepada teman terlebih dahulu untuk menyampaikan pendapat atau gagasan pada saat berdiskusi memperoleh 79,07% dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan persentase indikator hormat terhadap sesama masuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4.30
Persentase Indikator Saling Membantu

No	Pernyataan	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase %	Kategori
1	Membantu teman yang sedang kesulitan mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru	247	344	71,80	Tinggi
Jumlah		247	344	71,80	Tinggi

Hasil penelitian karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo menunjukkan bahwa indikator saling membantu memperoleh 71,80% masuk dalam kategori tinggi.

3. Uji statistik inferensial

a. Uji syarat analisis data

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi data masing-masing variabel. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmonogrov-smirnof* dengan bantuan aplikasi *software statistic SPSS versi 21.0*. berikut *output* variabel kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan karakter siswa.

Tabel 4.31
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpin anKepala Sekolah	Kinerja Guru	Karakter Siswa
N		40	40	86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.05	100.95	79.09
	Std.	6.097	7.075	7.839
	Deviation			
Most Extreme Differences	Absolute	.207	.122	.065
	Positive	.114	.072	.047
	Negative	-.207	-.122	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.307	.769	.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066	.595	.859

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *kolmonogrof-smirnov* dapat diketahui bahwa, nilai sig. (2-tailed) kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,066, variabel kinerja guru sebesar 0,595, dan karakter siswa sebesar 0,859, masing-masing lebih besar dari 0,05. Maka, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmonogrof-smirnov, maka dapat disimpulkan bahwa, data berdistribusi normal.

Dengan demikian asumsi atau persyaratan uji normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y bersifat linear. Pada penelitian ini, pengujian linearitas menggunakan bantuan program aplikasi *software statistic SPSS versi 21.0*. Uji linearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai sig. pada *deviatiin from linearity*, jika nilai signifikansi > dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear, jika nilai signifikansi < dari 0,05, maka terdapat hubungan linear. Berikut output SPSS:

Tabel 4.32
Uji Linearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.952	4.734		4.003	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.737	.050	.898	14.849	.000
Kinerja Guru	.091	.043	.129	2.132	.040

a. Dependent Variable: Karakter Siswa

Berdasarkan nilai signifikansi (sig.), dari output tabel *coefficients*, diperoleh nilai sig pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,000 dan variabel kinerja guru sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikansi.

b. Uji statistik

1) Menghitung koefisiensi model jalur 1 ($X_1 - X_2$)

Pada tahap ini, peneliti akan menghitung koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 4.33
Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan
Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.294	.276	6.020

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

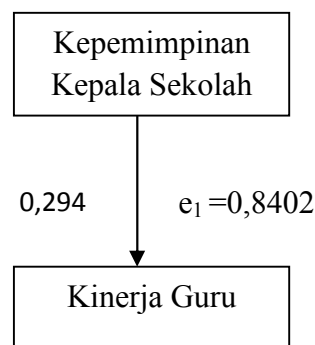
Tabel 4.34
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	138.759	9.541		14.543	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.630	.158	-.543	-3.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Mengacu pada *output regresi* pada bagian tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa, nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa, terdapat hubungan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada table *model summary* sebesar 0,294, hal ini menunjukkan bahwa, sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan kepala

sekolah dengan kinerja guru sebesar 29,4%, sementara sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,294)} = 0,8402$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Analisis Jalur 1 (X1-X2)

2) Menghitung koefisiensi model jalur 2 (X₁ - Y)

Pada tahap ini, peneliti akan menghitung koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa.

Tabel 4.35
Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Karakter Siswa
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.356	4.014

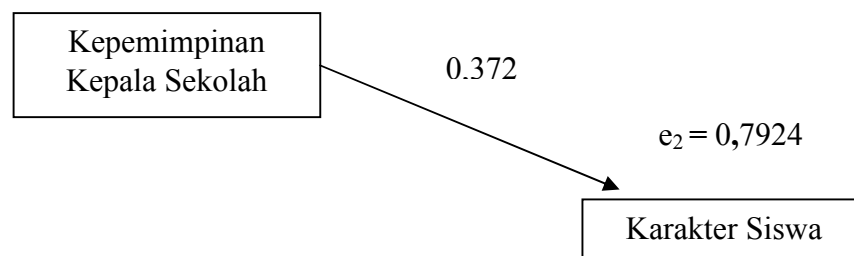
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.36
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	102.460	6.362		16.105	.000
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.501	.105	-.610	-4.749	.000

a. Dependent Variable: Karakter Siswa

Mengacu pada *output regresi* pada bagian tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa, nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa, terdapat hubungan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan karakter siswa (Y). Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* sebesar 0,372, hal ini menunjukkan bahwa, sumbangan hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap karakter siswa (Y) sebesar 37,2%, sementara sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,372)} = 0,7924$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 2 sebagai berikut:



Gambar 4.2 Analisis jalur 2 (X_1 - Y)

3) Menghitung koefisiensi model jalur 3 ($X_2 - Y$)

Pada tahap ini, peneliti akan menghitung koefisien jalur kinerja guru (X_2) dengan Karakter siswa (Y).

Tabel 4.37
Koefisien Jalur Kinerja Guru (X_2) dengan Karakter Siswa (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.938	.937	1.257

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

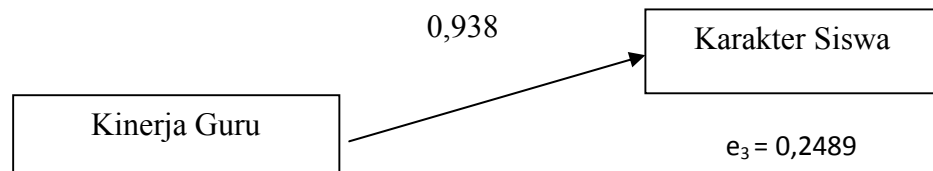
Tabel 4.38
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.262	2.880		1.133	.264
	Kinerja Guru	.685	.028	.969	24.067	.000

a. Dependent Variable: Karakter Siswa

Mengacu pada *output regresi* pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa, nilai signifikansi variabel kinerja guru (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa, terdapat pengaruh signifikan variabel kinerja guru (X_2) dengan karakter siswa (Y). Besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* sebesar 0,938, hal ini menunjukkan bahwa, sumbangan hubungan variabel kinerja guru dengan karakter siswa sebesar 93,8%, sementara sisanya 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_3 dapat dicari dengan

rumus $e_3 = \sqrt{(1-0,938)} = 0,2489$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 3 sebagai berikut:



Gambar 4.3 Analisis Jalur 3 (X_2 -Y)

4) Menghitung koefisiensi model jalur 4 (X_1 X_2 – Y)

Pada tahap ini, peneliti akan menghitung koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa melalui kinerja guru.

Tabel 4.39
Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan
Karakter Siswa melalui Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.946	1.165

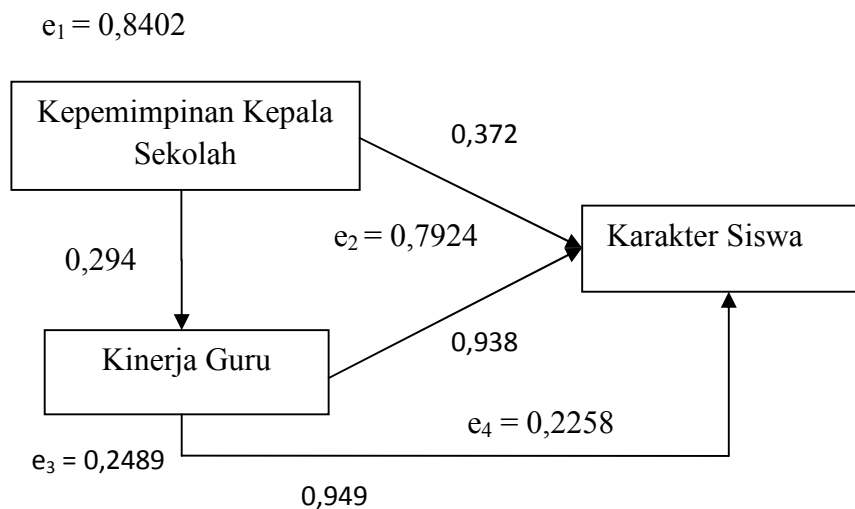
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Tabel 4.40
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.809	4.729		2.920	.006
Kinerja Guru	.639	.031	.904	20.359	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.098	.036	-.120	-2.701	.010

a. Dependent Variable: KarakterSiswa

Berdasarkan *output* pada table *coefficients*, diketahui bahwa, nilai signifikansi dari kedua variabel, yaitu: variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,010, variabel kinerja guru $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut, memberi kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah melalui kinerja guru memiliki hubungan signifikan terhadap variabel karakter siswa, besarnya nilai hubungan *R Square* pada tabel *model summary* sebesar 0,949. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap karakter siswa sebesar 94,9%, sementara sisanya 5,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e_4 = \sqrt{(1-0,949)} = 0,2258$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.4
Analisis Jalur 4

Berdasarkan dari beberapa model jalur yang telah dianalisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Analisis hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru (X_2). Berdasarkan analisis pada jalur 1 diperoleh nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa, secara langsung terdapat hubungan signifikan variabel X_1 terhadap X_2 ;

b. Analisis hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan karakter siswa (Y). Berdasarkan analisis pada jalur 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa, secara langsung terdapat hubungan signifikan variabel X_1 terhadap Y;

c. Analisis hubungan variabel kinerja guru (X_2) dengan karakter siswa (Y). Berdasarkan analisis pada jalur 3 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa, secara langsung terdapat hubungan signifikan variabel X_2 terhadap Y;

d. Analisis hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan karakter siswa (Y) melalui kinerja guru (X_2). Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel X_1 terhadap Y melalui X_2 sebesar 0,949. sedangkan hubungan tidak langsung X_1 melalui X_2 terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta X_2 terhadap Y, yaitu: $0,949 \times 0,2258 = 0,3741$. Maka, total hubungan langsung ditambah hubungan tidak langsung, yaitu: $0,949 + 0,3741 = 1,3231$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa, nilai hubungan langsung sebesar 0,949 lebih besar dibandingkan dengan hubungan tidak langsung hanya sebesar 0,3741. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel X_1 melalui X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

Berdasarkan dari serangkaian hasil pembahasan tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, hipotesis yang berbunyi hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan hubungan kepemimpinan kepala sekolah

dengan karakter siswa, hubungan kinerja guru dengan karakter siswa, dan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa melalui kinerja guru.

B. Pembahasan

1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ($X_1 - X_2$)

Sesuai dengan pertanyaan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil uji hipotesis. Diketahui bahwa, nilai t hitung sebesar -3.983 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Sumbangan hubungan yang diberikan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai *R Square* pada tabel *model summary* sebesar 0,294 atau 29,4%, sedangkan sisanya 70,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dimana variabel kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 29,4%. Juga dapat dilihat pada persentase indikator-indikator kepemimpinan kepala SMA Negeri 5 Palopo sebesar 83,09% yang masuk dalam kategori sangat tinggi, dapat dilihat pada deskripsi data tabel 4.2. Artinya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru, dan sesuai dengan beberapa teori kepemimpinan yang telah dipaparkan pada BAB II bahwa, kepemimpinan adalah

kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain atau orang yang dipimpinnya bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian peneliti juga sesuai dengan teori yang dipaparkan pada bab II dalam buku Husaini Usman, terdapat 5 dimensi pokok fungsi kepemimpinan.² Pertama *idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa: 1) melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta *stakeholder* lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah, 2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: 1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif, 2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan

²Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 323.

produktivitas kerja, 3) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, 4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, 5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, dan 6) mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Dalam komponen ini, yang terkait berupa: 1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, 2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, 3) kepemimpinan yang mendidik, 4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini, yaitu: 1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota, 2) berorientasi pada pengembangan

profesionalisme para guru dan pegawai, 3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi *charisma* yaitu: 1) mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, 2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, 3) memiliki sifat kebapakan (paternalistik) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (maternalistik) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Dimana indikator *Idealized Influence* memperoleh 78,75% masuk dalam kategori tinggi, indikator *Inspirational motivation* memperoleh 85,88% masuk dalam kategori sangat tinggi, indikator *Intellectual Stimulational* memperoleh 82,12% masuk dalam kategori sangat tinggi, indikator *Individualized Consideration* memperoleh 82,50% masuk dalam kategori sangat tinggi, dan indikator *Charisma* memperoleh 84,79% masuk dalam kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan indikator kepemimpinan kepala sekolah memperoleh 83,09%, masuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil persentase kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah, karena kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Juga didukung oleh teori kepemimpinan sebagai berikut:

Hemphill dan Coons yang dikutip oleh Gary Yukl mendefinisikan bahwa, kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.³

Mangunharjana dalam Nur Effendi mendefinisikan bahwa, kepemimpinan diambil dari kata pemimpin yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *leader* dari akar kata *to lead* yang terkandung arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran pendapat tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.⁴

Sedangkan J.M.P. Fifner mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah seni mengordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oteng Sutisna mengemukakan kepemimpinan ialah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan

³Gery Yukl, *kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Indonesia*, (Jakarta: Indeks, 2011), h. 4.

⁴Nur Effendi, *Membangun Sekolah Yang Efektif dan Unggulan*, (Yogyakarta: Lingkar Media, 2014), h. 343.

bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama kearah tercapainya tujuan organisasi.⁵

Jika dilihat dari pendapat di atas, maka hal yang menjadi inti yaitu, memberi teladan bagi bawahan untuk melakukan perubahan agar tercipta dan tercapai tujuan organisasi. Karena peran pemimpin sangat besar, dipandang perlu memberi teladan yang baik. Sebab jika seorang pemimpin memiliki contoh yang baik bagi bawahannya secara tidak langsung yang dipimpin akan termotivasi untuk berbuat lebih baik dari pada pimpinannya. Selain kekuatan penggerak sentral terdapat pada pimpinan, maju mundurnya sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh pimpinan dan juga komponen lainnya, maka dituntut pemimpin memberikan teladan yang baik bagi semua yang dipimpinnya. Penjelasan teori tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru erat hubungannya dengan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kemudian oleh Inu Kencana Syafie yang dikutip oleh Baharuddin secara etimologi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut.

1. Berasal dari kata pimpin (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Dengan demikian, di dalamnya ada dua pihak yaitu yang dipimpin dan yang memimpin.
2. Setelah ditambah awalan pe menjadi pemimpin (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi orang lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

⁵Nur Effendi, *Membangun Sekolah Yang Efektif dan Unggulan*, (Yogyakarta: Lingkar Media, 2014), h. 344.

3. Apabila ditambah akhiran an menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai. Agar pimpinan dengan pemimpin dapat dibedakan, yaitu pimpinan (kepala) cenderung lebih sentralistik, sedangkan pemimpin lebih demokratis.

4. Setelah dilengkapi dengan awalan ke menjadi kepemimpinan (leadership) berarti kemampuan dan kepribadian seorang dalam memengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.⁶

2) Kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa ($X_1 - Y$)

Sesuai dengan pertanyaan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil uji hipotesis. Diketahui bahwa, nilai t hitung sebesar -4.749 dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa. Sumbangan hubungan yang diberikan terhadap karakter siswa dapat dilihat dari nilai $R Square$ pada tabel *model summary* sebesar $0,372$ atau $37,2\%$, sedangkan sisanya $62,8\%$ yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian peneliti sesuai dengan hasil penelitian Dyah Novita Angraini Kuswanto dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Budaya Organisasi Madrasah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang*". Hasil menunjukkan bahwa:

1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala

⁶Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruz, 2012), h. 47.

sekolah terhadap pendidikan karakter, 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap pendidikan karakter, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter dan 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter.⁷

Salah satu hasil penelitian Dyah Novita Angraini Kuswanto menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap pendidikan karakter, artinya penelitian yang dilakukan oleh peneliti sudah sejalan dengan hasil penelitian Dyah Novita Angraini Kuswanto. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap karakter siswa. .

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Ukkas dengan judul penelitian, "*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik di SMP Datok Sulaiman Palopo*". Tesis ini bertujuan untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Datok Sulaiman Palopo, mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karakter siswa di SMP Datok Sulaiman Palopo, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat bagi kepala sekolah dalam pengembangan karakter siswa di SMP Datok Sulaiman Palopo. Hasil penelitian Fatima Ukkas yng sesuai dengan hasil penelitian peneliti adalah: Peran

⁷Dyah Novita Anggraini Kuswanto, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Budaya Organisasi Madrasah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang*", Tesis, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2016).

kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karakter siswa di SMP Datok Sulaiman Palopo yaitu menciptakan suasana sekolah penuh kebersamaan, pemberian keteladanan kepada guru dan siswa di sekolah, menanamkan nilai-nilai sosial kepada siswa, serta memberikan motivasi kepada siswa agar memiliki cita-cita yang tinggi.⁸ Hasil penelitian tersebut memberikan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan melihat bahwa kepala sekolah Datok Sulaiman Palaopo selalu menciptakan suasana sekolah penuh kebersamaan, pemberian keteladanan, menanamkan nilai-nilai sosial budaya siswa, serta pemberian motivasi kepada siswa agar memiliki cita-cita yang tinggi. Semuanya itu dapat memengaruhi perkembangan karakter siswa.

Hasil penelitian peneliti dimana variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan hubungan signifikan terhadap karakter siswa sebesar 37,2% walaupun masih sangat rendah, karena kepala sekolah dalam kepemimpinannya melaksanakan tugas hubungannya dengan pembentukan karakter siswa hanya sebatas pemberian keteladanan kepada siswa, memberikan motivasi kepada siswa agar memiliki cita-cita yang tinggi, memberikan arahan kepada siswa pada kegiatan-kegiatan tertentu seperti pada saat upacara setiap hari senin.

3) Kinerja guru dengan karakter siswa ($X_2 - Y$)

Sesuai dengan pertanyaan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan kinerja guru dengan karakter siswa. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil uji hipotesis. Diketahui bahwa, nilai t hitung sebesar 24.067 dengan nilai

⁸Fatimah Ukkas, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik di SMP Datok Sulaiman Palopo", Tesis, (Palopo: IAIN Palopo, 2017).

signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan variabel kinerja guru terhadap karakter siswa. Sumbangan hubungan yang diberikan terhadap karakter siswa dapat dilihat dari nilai *R Square* pada tabel *model summary* sebesar 0,939 atau 93,9%, sedangkan sisanya 6,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Peneliti menyimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa terdapat hubungan kinerja guru terhadap karakter siswa dimana variabel kinerja guru memberikan sumbangan pengaruh signifikan sebesar 93,9%. Hasil Penelitian tersebut, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Mahmud Yunus, dengan judul penelitian “*Kinerja dan Motivasi Guru dalam Membentuk Karakter Siswa*”. Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMA) 1 Sekampung, Madrasah Aliyah (MA) Ma’arif 5 Sekampung dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darurrohmah Sukadana Kabupaten Lampung Timur kinerja dan motivasi guru sudah optimal. Rumusan masalah dalam disertasi ini adalah “bagaimana kinerja dan motivasi guru dalam membentuk karakter siswa di sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1, Madrasah Aliyah (MA) Ma’arif 5 Sekampung dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darurrohmah Sukadana”. Tujuan penulisan disertasi ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis berbagai masalah yang terjadi berkaitan dengan pembentukan karakter siswa melalui kinerja dan motivasi guru di SMAN 1 Sekampung, MA Ma’arif 5 Sekampung dan SMK Darurrohmah Sukadana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Kinerja guru dalam pembentukan karakter siswa di SMAN 1 Sekampung, MA Ma’arif 5 Sekampung

dan SMK Darurrohmah Sukadana adalah dengan kriteria Baik, dengan nilai rata-rata 80,20%, (2) Motivasi guru dalam pembentukan karakter siswa dalam kriteria Baik dengan rata-rata nilai 79,33%, Kontribusi kinerja dan motivasi guru dalam pembentukan karakter siswa dalam kriteria baik, tercermin pada nilai rata-rata 81,88%, ini membuktikan bahwa, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap pembentukan karakter siswa. Perencanaan kinerja guru sebagai pesan pembentukan karakter siswa diintegrasikan dalam pembelajaran semua mata pelajaran berkontribusi positif atau signifikan terhadap pembentukan karakter siswa di sekolah.

Begitu pula penelitian Dyah Novita Angraini Kuswanto dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Budaya Organisasi Madrasah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang”*. Hasil penelitiannya yang sesuai dengan hasil penelitian peneliti adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap pendidikan karakter, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter.

Walaupun karakter siswa dipengaruhi oleh beberapa faktor lain selain faktor kinerja guru seperti yang dipaparkan pada BAB II, tetapi pada kenyataannya faktor kinerja guru yang dominan berpengaruh terhadap pembentukan karakter siswa.

Penelitian ini didukung oleh beberapa teori kinerja guru diantaranya adalah: Henry Simamora, Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan,

guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.⁹ Nanang Fatah berpendapat kinerja atau *performance* adalah penampilan atau untuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu (prestasi), kinerja organisasi berkaitan dengan daya untuk kerja mencapai suatu tujuan dan hasil yang digunakan.¹⁰ Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses untuk pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan.¹¹

4) Kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa melalui kinerja guru
($X_1 X_2 - Y$)

Sesuai dengan pertanyaan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa melalui kinerja guru. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil uji hipotesis. Diketahui bahwa, nilai t hitung kepemimpinan kepala sekolah sebesar -2.701 dengan nilai signifikansi 0,010 dan nilai t hitung kinerja guru sebesar 20.359 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat

⁹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIE YKPN, 1995), h. 433.

¹⁰Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 61.

¹¹Permendiknas No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

hubungan yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa melalui kinerja guru. Sumbangan hubungan yang diberikan terhadap karakter siswa dapat dilihat dari nilai *R Square* pada tabel *model summary* sebesar 0,949 atau 94, 9%, sedangkan sisanya 5,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Data hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa, terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap karakter siswa melalui kinerja guru, dan didukung oleh hasil penelitian Dyah Novita Anggraini Kuswanto yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter.

Hasil penelitian Dyah Novita Anggraini Kuswanto dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Budaya Organisasi Madrasah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap pendidikan karakter, 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap pendidikan karakter, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter dan 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian Dyah Novita Anggraini Kuswanto hubungannya penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa jika

kepemimpinan kepala sekolah baik maka berdampak pada kinerja guru dan sekaligus dapat memengaruhi pembentukan karakter siswa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal tersebut, dapat dibuktikan berdasarkan dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Maka, H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru;

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa. Hal tersebut, dapat dibuktikan berdasarkan dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Maka, H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel karakter siswa;

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja guru dengan karakter siswa. Hal tersebut, dapat dibuktikan berdasarkan dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Maka, H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja guru terhadap variabel karakter siswa;

4. Terdapat hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan karakter siswa melalui kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,010$ karakter siswa $0,000 < \text{dari } 0,05$. H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap karakter siswa melalui kinerja guru.

B. *Implikasi Penelitian*

Adapun implikasi penelitiannya adalah:

1. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap karakter siswa berbasis budaya lokal. Oleh sebab itu, kepala sekolah disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, diantaranya: dengan cara selalu memberikan motivasi inspirasional bagi guru. Motivasi tersebut dapat direalisasikan dengan menerapkan sistem penghargaan bagi guru yang memunyai kinerja yang bagus. Hal tersebut akan memacu kinerja guru menjadi semakin meningkat.

2. Diharapkan kepada guru agar senantiasa meningkatkan kinerjanya pada kegiatan pembelajaran di sekolah. Di samping itu, guru yang ada di SMA Negeri 5 Palopo diharapkan pada tahap pelaksanaan pembelajaran di sekolah senantiasa mengintegrasikan nilai-nilai karakter dalam setiap mata pelajaran.

3. Diharapkan kepada siswa agar mampu mempertahankan penerapan pendidikan karakter berbasis budaya lokal yang diajarkan oleh guru dan mampu mengaplikasikan di lingkungan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim.
- Amstrong's, *Human Resources Management Practice*, London and Philadelphia: British Library Cataloguing, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 2001.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Azwar, Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Colquitt, Jason. A, Jeffery A Lepine, Michael J Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: Mc Graw Hill International Edition, 2009.
- Daradjat, Zakiah, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Daryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo, 1997.
- Davis, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2000.
- Dwiwandono, Sri Esti, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Gramedia, 2006.
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2013.
- _____, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Effendi Nur, *Membangun Sekolah Yang Efektif dan Unggulan*, Yogyakarta: Lingkar Media, 2014.
- Fatah, Nanang, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004.
- Feldam, Robert S, *Essential of Understanding Psychology*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 1992.
- Gama, Judistira K, *Budaya Sunda: Melintasi Waktu Menantang Masa Depan*, Bandung: Lemlit Unpad, 2008.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc Prentice Hall, 2012.
- Hamalik, Oemar, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, Jakarta: Bumi Akasara, 2005.

- Hamengkubuwono X, Sultan, *Merajut Kembali ke Indonesia Kita*, Jakarta: Gramedia, 2007.
- Hartani A.L., *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: LaksBang, 2011.
- Kaddi, Sitti Murni, *Konferensi Nasional Komunikasi: Sipakatau, Sipakainge, Sipakalebbi, Sipattokong*, Vol. 01, No.01, 2017.
- Kadir, Shaifuddin, dkk, *Pengamalan Nilai Sipakatau, Sipakalebbi, Sipakainge di Lingkungan Forum Komunitas Mahasiswa Bone-Yogyakarta (FKMB-Y)*, (6 Mei 2018).
- Koesoma, *Pendidikan Karakter pada Sekolah*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Kuswanto, Dyah Novita Anggraini, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Budaya Organisasi Madrasah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang*”, Tesis, Bandar lampung: Universitas Lampung, 2016.
- Mahmud, Hilal, *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, Kelola: Journal of Islamic Education Management, Oktober 2016 Vo.1, No. 1.
- Maida, Nur, “*Pengasuhan Anak dan Budaya 3S (Sipakatau, Sipakainge dan Sipakalebbi) di Perkotaan*”, Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga. Makasar: Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar, 2010, h. 331.
- Majid, Abdul dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya, 2000.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mallombasi, M. Syuaib, *Pappaseng: Wujud Ide Budaya Sulawesi Selatan*, Makassar: Bidang Sejarah dan Kepurbakalaan, 2012.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 2000.
- Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mattulada, *Latoa Satu Lukisan Analisis terhadap Antropologi Politik Orang Bugis*, Jokjakarta: Gajah Mada University Press, 1985.
- _____, *Latoa Satu Lukisan Analisis terhadap Antropologi Politik Orang Bugis*, Jokjakarta: Gajah Mada University Press, 1985.
- Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada. 2012.
- Muslich, Masnur, *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

- Nashir, Haedar, *Pendidikan Karakter Berbasis Agama dan Budaya*, Yogyakarta: Multi Presindo, 2013
- Nata, Abuddin, *Metodologis Studi Islam*, Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Nawawi, Hadari, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjamada Press, 2003.
- Nisfiannoor, Muhammad, *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Nitisnito, S. Alex, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Nurdin Fajriani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep, skripsi* (UIN Alauddin Makassar, 2017).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2012 Nomor 22.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Radhiah, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo", Tesis, Palopo: IAIN Palopo, 2015.
- Samani, Muchlas dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, 1995.
- Staw, Beery, *Research in Organizational Behavior*, New York: Elsevier Ltd, 2003
- Sudjana, N, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo. 1997.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cet. XVIII; Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditam, 2010.
- Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat, 2006.
- Suprayogo, Imam, *Metode Penelitian Sosial Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.

- Ukkas, Fatimah, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik di SMP Datok Sulaiman Palopo", Tesis, Palopo: IAIN Palopo, 2017.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- UU RI No.14 Tahun 2005, Jakarta: Redaksi Sinar Grafika 2006.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Usman, Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakaria, 2003.
- Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.
- Haeda, Nur, "Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyyah Tersertifikasi di Kecamatan Mapilli Kabupaten Polewali Mandar", Tesis, UIN Alauddin Makassar, 2014 <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/2178/1/NURHAEDA.pdf> (11 Maret 201)
- Yanti, Desy, "Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Berwirausaha Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Singaraja," Jurnal, volume 4 Nomor 1 2004, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja (diakses 2 Desember 2018)
- Yunus, Mahmud, "Kinerja dan Motivasi Guru dalam Membentuk Karakter Siswa" (Studi di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sekampung, Madrasah Aliyah (MA) Ma'arif 5 Sekampung, dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darurrohman Sukadana Kabupaten Lampung Timur) <http://reporsitory.radenintan.ac.id/164/> (diakses 3 November 2018)
- Fadillah, Nur, "Penanaman Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah Dasar", Jurnal, volume 15. Nomor 2 2015, Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta. http://nurfadillah.uny.ac.id/wpcontent/uploads/sites/15287/2017/10/Jurnal-Penanaman-Pendidikan-Karakter-Berbasis-Kearifan-Lokal-Di-Sekolah-Dasar_Nur-Fadillah_16108241093_PGSD-3E.pdf. (6 Maret 2019).
- Suhartini, Yati, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa dalam Berwirausaha (Studi Pada Mahasiswa Universitas PGRI Yogyakarta)", Jurnal, volume 7, Universitas PGRI Yogyakarta (diakses 10 Desember 2018)

Srinala, *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa*, Jurnal Ilmiah Didaktika Februari 2015, Vol. 15, No. 2, 193-207, (Diakses 2 Desember 2018).



Gambar memberikan angkaet pada siswa



Gambar memberikan angkaet pada siswa



Foto memberikan angket pada guru



Foto memberikan angket pada guru



Foto siswa mengisi angket



Foto guru mengisi angket

RIWAYAT HIDUP

Nama : Rahmawati

Tempat/Tanggal Lahir : Barowa, 31 Desember 1965

Jenis Kelamin : Perempuan

Kebangsaan : Indonesia

Status : Menikah

Agama : Islam

Alamat : BTP. Bogar Blok B 218, RT. 03/RW. 04, Kel. Salekoe, Kec. Wara Timur, Kota Palopo

Ayah : Baranti (Almarhum)

Ibu : Saodah (Almarhumah)



RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD Negeri No. 29 Dangkang Tahun Lulus 1977
- SMP Negeri Bua Tahun Lulus 1981
- SMA Negeri 1 Palopo Tahun Lulus 1984
- IKIP Makassar (Sekarang UNM) Tahun Lulus 1989
Fakultas MIPA Jurusan Fisika
- Terdaftar di Institut Agama Islam Negeri program magister pada program studi Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2017

RIWAYAT PEKERJAAN

- Aparatur Sipil Negara pada SMA Negeri Sukamaju pada tahun 1990 s.d. 2002.
- Aparatur Sipil Negara pada SMA Negeri 3 Paopo pada tahun 2002 s.d. sekarang.

